

**PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP
KINERJA GURU AGAMA PADA SEKOLAH-SEKOLAH DASAR
NEGERI KECAMATAN TENAYAN RAYA PEKANBARU**

TESIS

**Diajukan untuk Melengkapi Sebagian Tugas-Tugas
Dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna Memperoleh
Gelar Magister dalam Manajemen Pendidikan Islam**



Oleh
Hj. NURBAITI YUSUF
NIM. 0904 S2 955

**Program Pasca Sarjana
Universitas Islam Negeri
Sultan Syarif Kasim Riau
2011 M/ 1432 H**

ABSTRAK

Nurbaiti Yusuf ; Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Motivasi Kerja Guru dan Kinerja Guru Agama pada Sekolah-Sekolah Dasar Negeri Tenayan Raya Pekanbaru
PPs. UIN Suska Riau, 2011

Kualitas pendidikan akan terwujud jika proses belajar mengajar di kelas berlangsung dengan baik. Untuk mewujudkan hal tersebut diperlukan adanya komponen yang mendukung, yang salah satunya adalah kinerja guru yang profesional. Kinerja guru dalam proses belajar mengajar ditentukan oleh kemampuan Intelektual dan motivasi kerja yang dimiliki oleh setiap guru. Oleh karena itu permasalahan yang diangkat adalah : (1). Bagaimana gambaran kemampuan intelektual, motivasi kerja dan kinerja guru, 2) seberapa besar pengaruh antara kemampuan intelektual dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui (1). gambaran kemampuan intelektual, motivasi kerja dan kinerja guru, 2) besar pengaruh antara kemampuan intelektual dan motivasi kerja terhadap kinerja guru

Penelitian ini dilakukan di Sekolah-Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Tenayan Raya. Populasi penelitian adalah seluruh guru Agama Islam yang berjumlah 31 orang. Variabel bebas yang dikaji dalam penelitian ini adalah kemampuan intelektual (X_1) dan motivasi kerja (X_2) sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja guru (Y). Pengumpulan data dengan cara tes, angket dan observasi. Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis dengan analisis diskriptif persentase dan analisis regresi baik parsial dan simultan.

Hasil analisis deskriptif persentase menunjukkan bahwa kemampuan intelektual dan motivasi kerja dalam kategori tinggi. Kemampuan intelektual mempunyai pengaruh signifikan pada taraf 95%, hal ini dapat dilihat dari uji parsial yang menghasilkan t_{hitung} sebesar 5,481 dengan p value 0.000. Dan motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan t_{hitung} sebesar 2,700 dengan p value 0,012. Sementara itu berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa, kemampuan intelektual mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dengan r^2 sebesar 0,5176 atau sebesar 51,76%. Sedangkan motivasi kerja sebesar 0,2066 atau sebesar 20,66%. Secara simultan, kemampuan intelektual dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja guru sebesar 0,4692 atau 46,92%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan secara umum perlu ada perhatian khusus dalam upaya meningkatkan kinerja guru yaitu berhubungan dengan kemampuan penggunaan media dan sumber belajar. Disamping itu, disarankan kepada Diknas untuk mengupayakan pelatihan bagi guru dalam penggunaan media dan sumber belajar yang relevan dengan kondisi sekarang. Perlu lebih banyak menjalin kerja sama dengan pihak dunia usaha dan industri untuk memberikan informasi tentang perkembangan dunia usaha.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN MOTTO	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Permasalahan	8
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10
E. Kegunaan Penelitian	10
F. Sistematika Penulisan	12
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	14
1. Kecerdasan Intelektual (IQ)	14
2. Motivasi Kerja Guru	26
3. Kinerja Guru	32
B. Kerangka Berfikir	42
C. Hipotesis	44
 BAB III METODE PENELITIAN	
A. Populasi dan Sampel	45
B. Variabel Penelitian	47
C. Metode Pengumpulan Data	48
D. Validitas dan Reliabilitas	50
E. Kisi-Kisi Instrumen	53
F. Teknik Analisa Data	54
 BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	63
B. Analisis Hasil Uji Syarat Regresi	72
C. Hasil Analisis Regresi	77
D. Pembahasan	80
 BAB VI PENUTUP	
A. Simpulan	88
B. Saran-saran	86
 DAFTAR PUSTAKA	

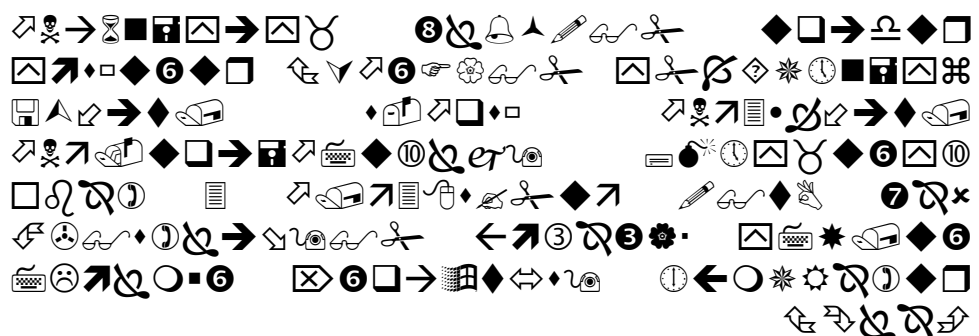
BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pandangan klasik tentang pendidikan, pada umumnya dikatakan sebagai pranata yang dapat menjalankan tiga fungsi sekaligus; *Pertama*, menyiapkan generasi muda untuk memegang peranan-peranan tertentu dalam masyarakat yang akan datang. *Kedua*, mentransfer pengetahuan, sesuai dengan peranan yang diharapkan oleh pendidikan. *Ketiga*, mentransfer nilai-nilai dalam rangka memelihara keutuhan dan kesatuan masyarakat sebagai prasyarat bagi kelangsungan hidup (*survive*) masyarakat dan peradaban.¹

Sementara dalam Pendidikan Agama Islam, pendidikan merupakan sebuah proses yang akan menghantarkan seseorang untuk menjadi Khalifah di muka bumi. Pendidikan harus membimbing dan mengarahkan kepada peserta didik agar mereka mampu melaksanakan fungsi dan tugas hidupnya sebagai khalifah tersebut dengan sebaik-baiknya. Hal ini tersirat dalam al-Qur'an untuk menjadikan manusia sebagai khalifah ini, yaitu :



¹ Hasan Langgulung, *Beberapa Pemikiran Tentang Pendidikan Islam*, (Bandung : Al Maarif. 1980), hlm. 90.

Dan Dialah yang menjadikan kamu penguasa-penguasa di bumi dan Dia meninggikan sebahagian kamu atas sebahagian (yang lain) beberapa derajat, untuk mengujimu tentang apa yang diberikan-Nya kepadamu. Sesungguhnya Tuhanmu amat cepat siksaan-Nya, dan sesungguhnya Dia Maha Pengampun lagi Maha Penyayang (QS. Al-An'am : 165)

Kata Khalifah ini pada mulanya memang berarti “menggantikan” dan “melanjutkan”,² tetapi sebenarnya merupakan ujian dan penghormatan kepada Adam, untuk menjaga keseimbangan bu¹ Prototype penciptaan manusia yang pertamakalinya tercipta melalui tangan Tuhan ini, merupakan upaya pemberian pengetahuan (al-‘ilm) mengenai keadaan dan sifat-sifat yang kasat mata dan intelligible, pengetahuan mengenai Tuhan (ma’rifah Allah).⁴ Hal inilah yang menjadikan kelebihan manusia dibanding dengan makhluk ciptaan Tuhan lainnya.

Manusia menjadi berbeda dengan makhluk lain di dunia ini, karena fungsi akal yang dimilikinya.⁵ Bahkan manusia akan lebih ‘Alim (mengerti maksud firman Tuhan) dengan Malaikat, karena akal yang dipunyainya. Apabila akal tidak dimanfaatkan dengan benar, justru akan menimbulkan kekacauan dan ketegangan antar manusia. Ketegangan dan kekacauan ini muncul, lantaran pikiran dan perasaan seseorang, ditunggangi oleh kepentingan yang selalu muncul dalam diri manusia.⁶

²Ahmad Warson Munawwir. *Kamus al-Munawwir ; Bahasa Arab-Indonesia*. (Surabaya : Pustaka Progresif. 1997) hlm 361 – 362.

³Bandingakan dengan penafsiran M. Quraishy Shihab mengenai ayat tersebut. Lihat M. Quraishy Shihab. *Tafsir al-Mishbah ; Pesan, Kesan dan Keserasian al-Qur'an*, vol. 1 (Jakarta : Lentera Hati. 2000) hlm 140.

⁴Wan Muhammad Nor Wan Daud. *Filsafat dan Praktik Pendidikan Islam Syed M. Naquib al-Attas*, (trj). (Bandung : Mizan. 2003) hlm 94 – 95.

⁵Ibn ‘Arabi mengartikan hewan sebagai *hay*. Selain itu, manusia berbeda dengan hewan karena manusia dapat berbicara atau berbahasa (*nathiq*). Oleh karena itu, para filosof menyebut manusia ini sebagai *al-Hayawan al-Nathiq*, hewan yang berbicara atau hewan yang berakal (rasional). Lihat Mulyadi Kartanegara. *Paronama Filsafat Islam ; Sebuah Refleksi Autobiografis*. (Bandung : Mizan. 2002) hlm 50.

⁶Sehingga wajar jika ada yang berpendapat bahwa seorang Atheis sejati dalam Islam itu adalah orang yang tidak mampu memaksimalkan potensi akal ini. Artinya, ia seorang yang rendah dengan akal yang terbatas. Sehingga derajatnya merosot ketitik hewan. Charles Le Gai Eaton, “Manusia” dalam Syed Hussein Nasr (ed) *Ensiklopedia Tematis Spritualitas Islam*, (trj), (Bandung : Mizan. 2002) catatan kaki no 8, hlm 584.

Muhammad Baqir al-Sadr dalam bukunya *al-Sunan al-Tarikhiyah fi al-Qur'an*, sebagaimana yang dikutip oleh Quraish Shihab, mengemukakan bahwa kekhalifahan mempunyai tiga unsur yang saling berkaitan yaitu manusia sebagai khalifah, alam raya dan hubungan antara manusia dengan alam dan segala isinya.⁷ Artinya tanggung jawab manusia sebagai khalifah adalah upaya menegakkan hukum Allah di muka bumi ini dan upaya memberdayakan segenap potensi yang ada di alam ini yang mencakup manusia itu sendiri, hewan, tumbuh-tumbuhan⁸ dan seluruh benda lainnya yang merupakan ciptaan Allah.

Sementara dalam sistem pendidikan di Indonesia, pendidikan dimaksudkan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Hal tersebut tercantum dalam Undang-Undang RI No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bab II pasal 3 menjelaskan bahwa :

Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.⁹

Pendidikan merupakan tanggung jawab pemerintah, orangtua, dan masyarakat. Tanggung jawab pemerintah dalam hal ini diwujudkan dalam bentuk pendidikan formal. Yang dimaksud dengan pendidikan formal adalah pelaksanaan

⁷ M. Quraish Shihab, *Memburnikan al Qur'an: Fungsi dan Peran Wahyu dalam Kehidupan Masyarakat* (Bandung : Mizan, 1998), hlm. 158.

⁸ Penelitian Masaru Emoto menunjukkan bahwa air ternyata memberikan respon terhadap ucapan dan tingkah laku manusia yang ditujukan padanya. Hal ini membuktikan bahwa makhluk Allah lainnya yang kita anggap sebagai "benda mati" sebetulnya mempunyai kehidupan dalam kadarnya sendiri. Lihat Masaru Emoto, *The True Power of Water: Hikmah Air dalam Olahjiwa* ter. Azam Translator (Bandung: MQ Publishing, 2006), hlm. 59. Baca juga Agus Mustofa, *Dzikir Tauhid* (Surabaya: Padma Press, 2006), hlm. 99.

⁹ Departemen Pendidikan Nasional RI. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem pendidikan Nasional*. (Jakarta: Departemen Pendidikan Nasinal, 2003), hal. 8.

pendidikan melalui jalur sekolah yang lebih diarahkan pada kegiatan belajar mengajar. Dalam hal belajar mengajar ini, Syaiful Bahri Djamarah dan Aswan Zain mengatakan bahwa:

Belajar mengajar adalah suatu kegiatan yang bernilai edukatif. Nilai edukatif mewarnai interaksi yang terjadi antara guru dengan anak didik. Interaksi yang bernilai edukatif dikarenakan kegiatan belajar mengajar yang dilakukan, diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu yang telah dirumuskan sebelum pengajaran dilakukan. Guru dengan sadar merencanakan kegiatan pengajarannya secara sistematis dengan memanfaatkan segala sesuatu guna kepentingan pengajaran.¹⁰

Untuk mewujudkan sebuah pendidikan yang baik dan berkualitas, maka diperlukan adanya komponen yang mendukung, yang salah satunya adalah kinerja guru yang profesional. Kinerja guru sebagai kunci keberhasilan pendidikan, karena keberadaan guru sangat berpengaruh terhadap semua sumber daya pendidikan yang ada. Berbagai sumber daya pendidikan seperti, sarana dan prasarana, biaya, teknologi, informasi, siswa dan orang tua siswa dapat berfungsi dengan baik apabila guru memiliki kemampuan yang baik pula dalam menggunakan semua sumber daya yang ada. Menurut Uzer Usman,¹¹ guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Sedangkan menurut Rice dan Bishoprick (1971), guru profesional adalah guru yang

¹⁰ Syaiful Bahri Djamarah dan Aswan Zain, *Strategi Belajar Mengajar*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1996), hal. 1.

¹¹ Moh Uzer Usman., *Menjadi Guru Profesional*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005), hlm. 15.

mampu mengelola dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas sehari-hari.¹² Seorang guru profesional harus memiliki beberapa kompetensi, yaitu kompetensi intelektual, kompetensi fisik, kompetensi pribadi, kompetensi sosial dan kompetensi spiritual.¹³

Selain itu, kualitas pendidikan akan terwujud jika proses belajar mengajar di kelas berlangsung dengan baik, dalam arti guru yang melaksanakan proses belajar mengajar telah melakukan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran sampai evaluasi pembelajaran secara terpadu. Kualitas guru dapat dilihat dari 3 indikator yaitu: Kemampuan umum, persepsi terhadap profesi guru, dan Sikap sebagai guru.¹⁴

Menurut Indra Djati Sidi,¹⁵ yang termasuk dalam peningkatan kualitas pendidikan adalah kemampuan guru dalam mengelola proses belajar mengajar di kelas, dimana fungsi guru tidak menjadi satu-satunya sumber belajar, tetapi beralih sebagai pelatih (*coach*), pembimbing (*counselor*), dan manajer belajar (*learning teacher*). Secara ideal guru yang diharapkan adalah guru yang memiliki keberdayaan untuk mampu mewujudkan kinerja dalam melaksanakan fungsi dan perannya secara profesional. Perwujudan tersebut terutama tercermin melalui keunggulannya dalam mengajar, hubungan dengan siswa, hubungan dengan sesama guru, hubungan dengan pihak lain, sikap dan ketrampilan profesionalnya.

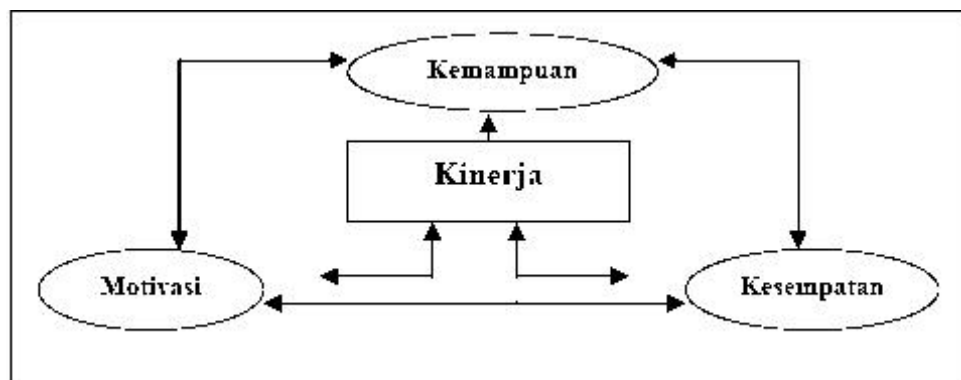
¹² Bafadal Ibrahim., *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, (Jakarta : PT Rineka Cipta, 2003), hlm. 5.

¹³ HAR. Tilaar, *Pendidikan Untuk Masyarakat Indonesia Baru*. (Jakarta: Grasindo. 2002), hlm. 338.

¹⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. (Jakarta : PT Rineka Cipta. 1999), hlm. 220)

¹⁵ Syaukani, *Titik Temu Dalam Dunia Pendidikan*. (Jakarta: PRAJA, 2002), hlm. 51.

Dalam kajian teori Robbins, untuk menganalisis dimensi kinerja dapat digambarkan sebagai berikut¹⁶ :



Gambar 1.1 : Dimensi Kinerja

Terlihat pada teori perilaku organisasi diatas menyatakan bahwa kinerja (*performance*) merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi, yaitu $\text{kinerja} = f(A \times M)$. Persamaan ini menggambarkan bahwa *performance* merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Semakin tinggi motivasi dan kemampuan seorang, maka akan semakin tinggi pula kinerjanya. Namun demikian dalam teori ditambahkan kesempatan untuk berkinerja, karena mengingat seorang individu mungkin bersedia dan mampu namun ada rintangan yang mengendalai kinerja. Tingkat-tingkat kinerja yang tinggi sebagian merupakan fungsi dan tidak adanya rintangan yang mengendalai karyawan itu. Dari sini, dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah kemampuan, motivasi dan kesempatan.

¹⁶ Stephen P. Robbins., *Perilaku Organisasi Jilid I*. (Yogyakarta: Aditya Media, 2001), hlm. 218

Kemampuan seseorang menurut Robbins, meliputi kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.¹⁷

Kenyataan di lapangan menunjukkan, bahwa kinerja guru belum optimal. Sehingga persoalan kinerja guru menjadi perhatian yang cukup serius oleh Cabang Dinas pendidikan Kota Pekanbaru. Hal ini dibuktikan dengan dilakukannya secara rutin supervisi ke setiap Sekolah, diberikannya kesempatan yang cukup luas bagi guru yang akan studi lanjut, penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi para guru, seminar dan sebagainya.

Selain itu, berdasarkan hasil survei sementara di sekolah yang akan di jadikan objek penelitian, yaitu di Sekolah-Sekolah Dasar Negeri Tenayan Raya Pekanbaru, peneliti menemukan data jumlah guru sebesar 16,1% belum sesuai antara pendidikan dengan bidang pekerjaan. Dan untuk peraturan jam mengajar yang telah ditetapkan setiap guru mengajar 24 jam/minggu, yang idealnya adalah 18 jam/minggu tatap muka, dalam kenyataannya sebanyak 74,2 % guru mengajar melebihi dari standar yang telah ditetapkan.

Dari permasalahan yang terungkap diatas, maka peneliti menduga tinggi rendahnya kinerja guru ditentukan oleh kemampuan Intelektual dan motivasi kerja yang dimiliki oleh setiap guru. Kemampuan intelektual adalah sejumlah kemampuan dasar yang dimiliki oleh seseorang dan digunakan untuk memecahkan permasalahan baik yang dialami diri sendiri maupun di lingkungan. Sehingga dengan berfikir secara rasional ini seorang guru akan mampu untuk bertindak secara terarah dan menghadapi lingkungannya secara efektif. Kemampuan Intelektual seseorang

¹⁷ Stephen P. Robbins., *Ibid*, hlm. 46.

menunjukkan tingkat kecerdasan. Sedangkan motivasi kerja merupakan kekuatan pendorong bagi seorang guru untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan. Semakin tinggi kemampuan intelektual dan motivasi kerja seseorang maka semakin tinggi pula kinerjanya, begitu pula sebaliknya. Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai pengaruh kemampuan intelektual dan motivasi kerja terhadap kinerja guru agama di Sekolah-Sekolah Dasar Negeri Tenayan Raya Pekanbaru.

Peneliti berharap hasil penelitian ini nantinya dapat menjadi masukan bagi guru dan lembaga terkait untuk lebih memperhatikan kinerja guru agar lebih ditingkatkan. Dengan kinerja guru yang optimal maka pada akhirnya dapat meningkatkan prestasi siswa dan mutu pendidikan juga semakin baik.

B. Permasalahan

1. Identifikasi Masalah

- a. Kondisi di lapangan pada Sekolah-Sekolah Dasar Negeri di Tenayan Raya Pekanbaru adalah masih banyak guru yang belum memiliki kinerja yang optimal. Kinerja guru masih dirasakan belum memuaskan. Hal ini terbukti dengan adanya supervisi rutin pada setiap Sekolah, adanya penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi para guru, dan seminar yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan sebagai upaya peningkatan mutu guru.
- b. Bervariasinya latar belakang pendidikan guru agama di Sekolah-Sekolah Dasar Negeri Tenayan Raya Pekanbaru. Selain itu untuk jumlah jam mengajar guru sebanyak 74,2 % belum sesuai standar. Masalah kinerja guru tidak bisa

lepas dari masalah latar belakang pendidikan dan relevansinya pelajaran yang di ampunya, jumlah jam mengajar, kesejahteraan dan pengalaman.

2. Bataasan Masalah

Berdasarkan pada identifikasi masalah diatas, penelitian ini dibatasi pada persoalan sebagai berikut, yaitu :

1. Bagaimana gambaran tingkat kecerdasan intelektual guru agama di Sekolah-Sekolah Dasar Negeri Tenayan Raya Pekanbaru.
2. Bagaimana gambaran motivasi kerja guru agama di Sekolah-Sekolah Dasar Negeri Tenayan Raya Pekanbaru.
3. Bagaimana gambaran kinerja guru agama di Sekolah-Sekolah Dasar Negeri Tenayan Raya Pekanbaru.
4. Seberapa besar pengaruh tingkat kecerdasan intelektual terhadap kinerja guru agama di Sekolah-Sekolah Dasar Negeri Tenayan Raya Pekanbaru.
5. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru agama di Sekolah-Sekolah Dasar Negeri Tenayan Raya Pekanbaru.
6. Seberapa besar pengaruh bersama tingkat kecerdasan inteletual dan motivasi kerja terhadap kinerja guru agama di Sekolah-Sekolah Dasar Negeri Tenayan Raya Pekanbaru.

3. Perumusan Masalah

Karena banyaknya masalah yang harus diteliti, maka penulis merumuskan penelitian ini pada :

- a Pengaruh tingkat kecerdasan intelektual terhadap kinerja guru agama di Sekolah-Sekolah Dasar Negeri Tenayan Raya Pekanbaru.

- b Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru agama di Sekolah-Sekolah Dasar Negeri Tenayan Raya Pekanbaru.
- c Pengaruh bersama tingkat kecerdasan inteletual dan motivasi kerja terhadap kinerja guru agama di Sekolah-Sekolah Dasar Negeri Tenayan Raya Pekanbaru.

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Seberapa besar pengaruh tingkat kecerdasan intelektual terhadap kinerja guru agama di Sekolah-Sekolah Dasar Negeri Tenayan Raya Pekanbaru.
2. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru agama di Sekolah-Sekolah Dasar Negeri Tenayan Raya Pekanbaru.
3. Seberapa besar pengaruh bersama tingkat kecerdasan intelektual dan motivasi kerja terhadap kinerja guru agama di Sekolah-Sekolah Dasar Negeri Tenayan Raya Pekanbaru.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbang pemikiran dalam pengembangan ilmu Manajemen Pendidikan pada umumnya dan khususnya terhadap pengaruh kemampuan intelektual dan motivasi kerja terhadap kinerja guru agama di Sekolah-Sekolah Dasar Negeri Tenayan Raya Pekanbaru.

2. Bagi Agama di Sekolah-Sekolah Dasar Negeri Tenayan Raya Pekanbaru

Memberikan konstribusi pemikiran dalam rangka mengetahui pengaruh kemampuan intelektual dan motivasi kerja terhadap kinerja guru agama di Sekolah-Sekolah Dasar Negeri Tenayan Raya Pekanbaru.

E. Kegunaan Penelitian

1. Dalam kajian penelitian dapat bermanfaat dibidang keilmuan yaitu ilmu manajemen sumber daya manusia. Kajian ini merupakan sumbangan pada materi

tingkat kecerdasan intelektual, motivasi kerja guru dan kinerja guru tentang ada tidaknya pengaruh diantara ketiga variable tersebut.

2. Dalam kajian penelitian ini diharapkan dapat menemukan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Selanjutnya kajian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai masukan (urun rembug) kepada dunia pendidikan dalam kerangka meningkatkan mutu dan profesionalitas guru.
3. Jika hasil penelitian ini ternyata terbukti dengan pembuktian secara empirik dimana ada pengaruh yang positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja guru, dan pengaruh motivasi kerja dengan kinerja guru, serta secara bersama-sama terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja guru dengan kinerja guru, maka hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan bagi Pemerintah Kota Pekanbaru dan Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru dalam merancang program yang berkaitan dengan peningkatan kinerja guru.
4. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan masukan kepada sekolah-sekolah khususnya di Sekolah-Sekolah Dasar Negeri Tenayan Raya Pekanbaru, diutamakan bagi pimpinan (Kepala Sekolah) sebagai bahan evaluasi kinerjanya, dan masukan bagi guru-guru sebagai bahan untuk mengevaluasi kinerjanya baik sebagai individu maupun sebagai kelompok sehingga secara bersama-sama dapat merencanakan langkah yang konkrit untuk meningkatkan kinerjanya di masa-masa selanjutnya.
5. Hasil penelitian ini juga diharapkan berguna bagi 'Stakeholder' yaitu pihak dunia industri/dunia kerja sebagai partner Sekolah Dasar dalam program 'Pendidikan Sistem Ganda', serta 'Masyarakat' sebagai pelanggan dan pengguna Sekolah,

sebagai masukan mereka untuk merancang program-program yang berkaitan dengan kinerja yang baik, semangat kerja, maupun produktivitas dan kualitas guru. Sebab dalam rangka pendidikan berbasis masyarakat yang dicanangkan oleh pemerintah keikutsertaan Stakeholder dalam ikut memikirkan pendidikan yang bermutu sangat diharapkan.

F. Sistematika Penulisan

Tesis ini disusun berdasarkan sistematika baku untuk penulisan Tesis. Tesis ini terdiri dari 5 (lima) bab, yaitu: pendahuluan, landasan teori, metode penelitian, hasil penelitian dan pembahasan, serta penutup.

Adapun sistematika Tesis ini adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Dalam bab ini penulis memberikan gambaran secara garis besar mengenai latar belakang penelitian, yang di dalamnya mencakup: latar belakang masalah, identifikasi dan perumusan masalah, penegasan istilah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika Tesis.

Bab II, Landasan Teori dan Hipotesis

Bab ini merupakan landasan teoritis yang mendasari penganalisisan masalah yang akan dibahas. Landasan-landasan teori yang dikemukakan dalam Tesis ini meliputi: kinerja guru, kemampuan intelektual dan motivasi kerja.

Bab III, Metodologi Penelitian.

Bab ini merupakan metodologi penelitian yang berisi penggambaran yang terperinci mengenai objek yang digunakan, sehingga penyusunan Tesis ini

dapat diperoleh data yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan. Bab ini memuat tentang populasi, variabel penelitian, metode pengumpulan data, validitas dan reliabilitas, serta metode analisis data.

Bab IV, Hasil Penelitian dan Pembahasan.

Bab ini memuat hasil yang diperoleh dari lapangan, yang terdiri dari hasil penelitian dan pembahasan

Bab V, Penutup.

Dari hasil penelitian yang dianalisis dapat diambil kesimpulan yang akan dimasukkan dalam bab terakhir ini. Selanjutnya akan diberikan saran-saran yang berkaitan erat dengan permasalahan yang dibahas dalam Tesis ini.

BAB II

LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Kecerdasan Intelektual (*Intelligence Quotient*.IQ)

a. Pengertian *Intelligence Quotient* (IQ)

Dalam kehidupan sehari-hari orang bekerja, berfikir menggunakan pikiran (intelekt)-nya. Cepat tidaknya dan terpecahkan atau tidaknya suatu masalah tergantung kepada kemampuan inteligensinya. Dilihat dari inteligensinya, kita dapat mengatakan seseorang pandai atau bodoh, pandai sekali/cerdas (*genius*) atau pandir/dungu (*idiot*). Dalam kamus besar Bahasa Indonesia Intelektual berarti cerdas, berakal, dan berpikiran jernih berdasarkan ilmu pengetahuan.¹

Istilah *intelligence Quotient* (IQ) diperkenalkan untuk pertama kalinya pada tahun 1912 oleh seorang ahli psikologi berkebangsaan Jerman bernama Williem Stern dan di tahun 1916 istilah IQ mulai digunakan secara resmi.² *Intelligence Quotient* (IQ) merupakan bentukan dari kata *Intelligence* dan *Quotient*. Secara etimologis kata *Intelligence* berarti intelek (kepandaian), *understanding* (pemahaman), *Quickness of understanding* (kecepatan memahami) dan *sagacity* (kecerdasan).³

¹ Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. (Jakarta: Balai Pustaka, 2000), hlm. 437.

² Saifudin Azwar *Pengantar Psikologi Intelligensi*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar. 1996), hlm. 52

³ J.B. Sykies, *the concise Oxford Sictionary of Current English*, (Oxford : The Clurendon press, 1976), hlm. 562

Istilah kecerdasan intelektual atau IQ akan lebih tepat dicari definisinya secara terminologis dengan memahami pengertian intelegensi terlebih dahulu, hal ini penting mengingat seringkali terjadi pemahaman yang keliru antara IQ dengan intelegensi, yang secara spesifik sebenarnya memiliki pengertian yang tidak sama.

Istilah intelegensi, semula berasal dari bahasa latin *intelligere* yang berarti menghubungkan atau menyatukan satu sama lain.⁴ Menurut Abd. Rahman Shaleh dan Muhibb Abd. Wahab Intelegensi adalah kemampuan yang dibawa sejak lahir yang memungkinkan seseorang berbuat sesuatu dengan cara tertentu.⁵

Sementara menurut Terman, Intelegensi adalah "kemampuan untuk berfikir berdasarkan atas gagasan yang abstrak," (*The Ability to think in terms of abstract ideas*). Definisi yang diajukan oleh Binet, yaitu dengan kata-kata sebagai berikut, "*comprehension, invention, direction and criticism – intelligence is contained in these four words*". (pemahaman, hasil penemuan, arahan dan pembahasan–intelegensi terkandung dalam keempat kata tersebut).⁶

⁴ Moh. Ali dan Moh. Asrori, *Psikologi Remaja Perkembangan Peserta Didik*, (Jakarta : Bumi Aksara, 1995), hlm. 27

⁵ Abdul Rahman Shaleh dan Muhibb Abdul Wahab, *Psikologi suatu Pengantar dalam Perspektif Islam*, (Jakarta : Prenada Media, 2004), hlm. 179

⁶ Lester. D. Crow dan Alice Crow, *Psychology Pendidikan*, alih bahasa Abd. Rahman Abror, (Yogyakarta : Nur Cahaya, 1989), hlm. 175

Conny Semiawan mengikhtisarkan berbagai definisi tentang kecerdasan (*Intelligence*) dari pada ahli ke dalam tiga kriteria, yakni *judgment* (penilaian), *comprehension* (pengertian), *reasoning* (penalaran).⁷

Menurut William Stern, inteligensi adalah kesanggupan untuk menyesuaikan diri kepada kebutuhan baru, dengan menggunakan alat-alat berpikir yang sesuai dengan tujuan.⁸

Wechler merumuskan inteligensi sebagai keseluruhan kemampuan individu untuk berpikir dan bertindak secara terarah serta kemampuan mengelola dan menguasai lingkungan secara efektif.⁹ Menurut Robbins, kemampuan intelektual adalah kemampuan mental yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental.¹⁰ Sedangkan Tilaar, kemampuan intelektual guru ialah berbagai perangkat pengetahuan yang ada dalam diri individu yang diperlukan untuk menunjang berbagai aspek kinerja sebagai guru.¹¹

Dari pengertian-pengertian tersebut jelaslah bahwa inteligensi pada hakikatnya merupakan suatu kecakapan yang mengandung berbagai kemampuan, dapat berupa kemampuan berfikir, memahami sesuatu, menyesuaikan diri dengan hal-hal yang baru dan sebagainya. Jadi intelegensi merupakan suatu konsep umum tentang kemampuan individu.

Adapun tingkat kecerdasan atau IQ (*Intelligence Questions*) adalah ukuran atau taraf kemampuan inteligensi / kecerdasan seseorang yang

⁷ Conny Semiawan, *Perspektif Pendidikan Anak Berbakat*, (Jakarta : Gramedia, 1998), hlm. 81

⁸ Ngali Purwanto, *Psikologi Pendidikan*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2003), hlm. 52

⁹ Sunarto dan Hartono Agung, *Perkembangan Peserta Didik*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1998), hlm. 100

¹⁰ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi Jilid I*. (Yogyakarta: Aditya Media, 2001), hlm. 46.

¹¹ H.A.A.R Tilaar, *Pendidikan Untuk Masyarakat Indonesia Baru*. (Jakarta: Grasindo, 2002), hlm.

ditentukan berdasarkan hasil tes inteligensi.¹² Ia juga dipahami sebagai harga numeric yang memungkinkan seseorang membuat perbandingan pada tingkat kecerdasan orang-orang.¹³ IQ dihitung dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan yang terdiri dari berbagai soal dan menghitung berapa banyaknya pertanyaan yang dapat dijawab dengan benar.

Selanjutnya membandingkannya dengan sebuah daftar (yang dibuat berdasarkan penelitian yang terpercaya) dan didapatkanlah nilai IQ orang yang bersangkutan.¹⁴ Dengan kata lain IQ adalah skor yang diperoleh dari sebuah alat tes kecerdasan yang merupakan angka kuantitatif yang menggambarkan tingkat kecerdasan seseorang.

Salah satu cara yang sering digunakan untuk menyatakan tinggi rendahnya inteligensi adalah menerjemahkan hasil tes inteligensi ke dalam angka-angka menjadi petunjuk mengenai kedudukan tingkat kecerdasan seseorang bila dibandingkan secara relatif terhadap suatu norma.¹⁵

Robbins, menyebutkan dimensi yang membentuk kemampuan intelektual ini terdiri dari tujuh dimensi yaitu:¹⁶

- 1) Kemahiran berhitung adalah kemampuan untuk berhitung dengan cepat dan tepat.
- 2) Pemahaman verbal adalah kemampuan memahami apa yang dibaca / didengar serta hubungan kata satu dengan yang lainnya.

¹² Alisuf Sabri, *Psikologi Pendidikan Berdasarkan Kurikulum Nasional*, (Jakarta : Pedoman Ilmu Jaya, 1996), hlm. 117

¹³ Malcom Hardy dan Steve Heyes, *Pengantar Psikologi*, Alih Bahasa, Soenardji, (Jakarta : Erlangga, 1985), hlm. 71

¹⁴ Sarlito Wrawan S, *Psikologi Remaja*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 77-78

¹⁵ *Ibid.*, hlm. 51

¹⁶ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi Jilid I*, hlm. 46

- 3) Kecepatan konseptual adalah kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat.
- 4) Penalaran induktif adalah kemampuan mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu.
- 5) Penalaran deduktif adalah kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen.
- 6) Visualisasi ruang adalah kemampuan membayangkan bagaimana suatu obyek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang di ubah.
- 7) Ingatan (memori) adalah kemampuan mendalam dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.

Sedangkan menurut Munzert,¹⁷ identifikasi kemampuan intelektual yang tertuang dalam sikap inteligensi (*intelligent behavior*) antara lain: (1). mengenal soal pengetahuan dan informasi ke pengertian yang lebih luas; (2). Ingatan; (3). Aplikasi akan tepatnya belajar dari situasi yang berlangsung; (4). Kecepatan memberikan jawaban dan penyelesaian dan kemampuan memecahkan masalah; dan (5). Keseluruhan tindakan menempatkan segalanya dengan seimbang dan efisien.

Seorang guru merupakan profesi intelektual, menurut Purwanto suatu perbuatan dapat dianggap inteligen bila memenuhi beberapa syarat antara lain:¹⁸

- 1) Masalah yang dihadapi banyak sedikitnya merupakan masalah yang baru bagi yang bersangkutan.

¹⁷ Alfrend W. Munzert, *Tes IQ*. (Jakarta: Ketindo, 2000), hlm. 36

¹⁸ Ngilim Purwanto, *Psikologi Pendidikan*, hlm. 54

- 2) Perbuatan intelijen sifatnya serasi dan ekonomis.
- 3) Masalah yang dihadapi harus mengandung suatu tingkat kesulitan bagi yang bersangkutan.
- 4) Keterangan pemecahan harus dapat diterima oleh masyarakat.
- 5) Dalam berbuat intelijen seringkali menggunakan daya mengabstraksi.
- 6) Perbuatan intelijen bercirikan kecepatan.
- 7) Membutuhkan pemusatan perhatian dan menghindari perasaan yang mengganggu jalanya pemecahan masalah yang sedang dihadapi.

Menurut Suparno, sikap-sikap yang dikembangkan oleh seorang yang intelektual, yaitu (1). terus belajar; (2). Berpikir rasional, kritis dan bebas; (3). mengembangkan angan-angan (cita-cita); (4). aktif mencari, kreatif dan inisiatif; (5). berani bertindak dan bertanggungjawab; (6). sikap reflektif dan (7). pembela kebenaran dan keadilan.¹⁹ Guru sebagai seorang intelektual juga harus mengembangkan sikap tersebut, antara lain:

- 1) Terus belajar, yaitu seorang guru harus terus belajar, terus mengembangkan bidang keahliannya, karena pengetahuan selalu berkembang. Guru yang tidak mengembangkan pengetahuannya, akan cenderung kolot dan otoriter dalam mengajar, seakan-akan dialah yang benar dan tidak memberikan ruang bagi siswanya untuk berfikir secara alternatif.
- 2) Berfikir rasional, kritis dan bebas yaitu guru diharapkan dapat mengembangkan pemikiran yang rasional, kritis dan bebas. Rasional

¹⁹ Paul Suparno, *Guru Demokrasi Di Era Reformasi Pendidikan*. (Jakarta: PT Gramedia. 2003), hlm. 75.

artinya guru dapat mengembangkan pemikiran yang berdasarkan alasan dan argumentasi dan logika yang benar, bukan berdasarkan emosi atau asal menang. Dia dapat berdiskusi secara terbuka dengan siswa atau guru lain, tanpa takut kalah ataupun direndahkan. Berfikir kritis artinya seorang guru dalam mendalami, menghadapi sesuatu hal tidak hanya asal menerima saja, tetapi harus selalu bertanya apakah hal itu benar demikian, atau ada yang tidak benar atau masih dapat dikembangkan. Dan bebas artinya guru bebas untuk berfikir dan mengembangkan pikirannya. Dengan mengembangkan kebebasan berfikir, diharapkan guru dapat lebih kreatif dan mengembangkan inovasi baru dalam proses pendidikan.

- 3) Mengembangkan angan-angan (cita-cita), kadang-kadang guru yang tidak kreatif dalam proses pembelajaran karena mereka tidak punya angan-angan tentang pembelajaran yang baik dan ideal. Pikirannya selalu tertutup, kurang dibiarkan lepas bebas, bahkan mungkin untuk memikirkan yang aneh-aneh.
- 4) Aktif mencari, kreatif dan inisiatif, artinya seorang guru dalam mengembangkan pembelajaran harus selalu mencari yang terbaik bagi siswa yang diajarkan. Disinilah guru dituntut punya inisiatif, kreatifitas dan keaktifan mencari, melihat, dan mengambil tindakan apa yang paling pas untuk siswa dikelasnya.
- 5) Berani bertindak dan bertanggungjawab, artinya guru bukan seorang yang asal menjalankan perintah atau aturan, tetapi seorang yang melihat

situasinya dan bertindak sesuai dengan situasi yang ada. Hal ini penting karena banyak situasi sekolah tempat bekerja guru berbeda dengan situasi yang tertulis dalam aturan atau kurikulum. Guru dituntut untuk berani bertindak dan mempertanggungjawabkan apa yang ditentukan dan dipilihnya.

- 6) Sikap reflektif, artinya sikap untuk selalu bertanya dan melihat kembali apa yang telah diperbuat dan akan diperbuatnya. Sikap reflektif inilah yang memungkinkan guru memperbaiki diri dalam pengetahuan, pembelajaran, dalam sikap maupun dalam relasi dengan siswa.
- 7) Membela kebenaran, yaitu seorang guru dapat menjadi tonggak kebenaran, menjadi pembela kebenaran. Dia dapat menjadi suara hati masyarakat, dimana dapat melihat itu baik atau tidak, benar atau tidak, adil atau tidak dan melanggar suara hati atau tidak.

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini kemampuan Intelektual adalah sejumlah kemampuan dasar yang dimiliki oleh seseorang dan digunakan untuk memecahkan permasalahan baik yang dialami diri sendiri maupun di lingkungan. Sehingga dengan berfikir secara rasional ini seorang guru akan mampu untuk bertindak secara terarah dan menghadapi lingkungannya secara efektif.

b. Faktor – Faktor yang mempengaruhi Intelektual

Menurut Purwanto,²⁰ faktor-faktor yang mempengaruhi intelektual seseorang antara lain :

1) Pembawaan/Hereditas

Yaitu proses penurunan sifat-sifat atau ciri-ciri dari satu generasi ke generasi berikutnya melalui plasma benih. Sifat yang dibawa anak sejak lahir merupakan perpaduan antara chromosom ayah dan ibu. Dalam hal ini yang diturunkan adalah strukturnya, ciri-ciri fisik yang ditentukan oleh keturunan, antara lain struktur otak. Kecerdasan/inteligensi sangat tergantung kepada ciri-ciri anatomi otak dan fungsi otak. Apabila kedua orang tua itu memiliki faktor hereditas cerdas, kemungkinan sekali dapat menurunkan anak-anak yang cerdas pula.

2) Kematangan

Tiap organ dalam tubuh manusia mengalami pertumbuhan dan perkembangan. Tiap organ (fisik maupun psikis) dapat dikatakan telah matang jika ia telah mencapai kesanggupan menjalankan fungsinya masing-masing. Kematangan berhubungan erat dengan umur.

3) Pembentukan

Pembentukan adalah segala keadaan diluar diri seseorang yang mempengaruhi perkembangan inteligensi. Dapat kita bedakan pembentukan sengaja (seperti yang dilakukan sekolah-sekolah) dan pembentukan tidak sengaja (pengaruh alam sekitar).

²⁰ Ngalim Purwanto *Psikologi Pendidikan*, hlm. 57

4) Minat

Minat mengarahkan perbuatan kepada suatu tujuan dan merupakan dorongan bagi perbuatan itu. Apa yang menarik minat seseorang untuk menjadi guru mendorongnya untuk berbuat lebih giat dan lebih baik.

5) Kebebasan

Kebebasan berarti bahwa manusia itu dapat memilih metode-metode yang tertentu dalam memecahkan masalah-masalah. Manusia mempunyai kebebasan memilih metode, juga bebas memilih masalah sesuai dengan kebutuhannya.

Sementara menurut Moh Ali dan Moh. Asrori bahwa ada dua unsur lingkungan yang sangat mempengaruhi perkembangan intelek anak, yaitu :

a. Keluarga

Intervensi yang paling penting dilakukan oleh keluarga adalah memberikan pengalaman kepada anak dalam berbagai bidang kehidupan sehingga anak memiliki informasi yang banyak yang merupakan alat bagi anak untuk berfikir.

b. Sekolah

Sekolah adalah lembaga formal yang diberi tanggung jawab untuk meningkatkan perkembangan anak termasuk perkembangan berpikir anak. Dan guru hendaknya menyadari bahwa perkembangan intelektual anak terletak ditangannya.²¹

²¹ Moh Ali dan Moh Asrori, *op.cit.*, hlm. 34

Ada juga yang menambahkan bahwa diantara faktor Lingkungan, yaitu segala sesuatu yang ada di sekeliling anak, turut serta berkontribusi terhadap perkembangannya.²² Faktor tersebut antara lain adalah:

1) Gizi

Kadar gizi yang terkandung dalam makanan mempunyai pengaruh yang besar terhadap perkembangan jasmani, rohani dan intelegensi serta menentukan produktivitas kerja seseorang. Bila terjadi kekurangan pemberian makanan yang bergizi, maka pertumbuhan dan perkembangan anak akan terhambat, terutama perkembangan mental/otaknya.

2) Pendidikan

Faktor pendidikan sangat mempengaruhi kecerdasan mental anak. Misalnya anak lahir dengan potensi cerdas, maka dia akan berkembang dengan baik apabila mendapatkan pendidikan yang baik pula, sebaliknya anak memiliki potensi cerdas tetapi tidak mendapatkan pendidikan, maka perkembangan kecerdasannya mengalami hambatan.²³

c. Hubungan Kemampuan Intelektual dengan Meningkatkan kinerja

Seorang guru haruslah memiliki kompetensi guru, jika dihadapkan pada keharusan untuk memenuhi kinerjanya. Hal ini, dikarenakan oleh beban kompetensi seorang guru diatanya adalah (1). Merencanakan proses belajar mengajar; (2). Melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar; (3). Menilai kemajuan proses belajar mengajar dan (4). Menguasai bahan

²² Sutratina Tirtonegoro, *Anak Super Normal dan Program Pendidikannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1984), hlm. 20-21

²³ *Ibid*, hlm. 20-21

pelajaran.²⁴ Sedangkan menurut Soekartawi²⁵, menyebutkan seorang pengajar harus mampu merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pengajaran.

Syarat-syarat tersebut, menuntut seorang guru untuk mampu mengembangkan kreatifitasnya dalam meningkatkan kinerjanya sebagai guru. Kreatifitas itu sendiri mensyaratkan akan penguasaan akademik dan kemampuan intelektual.²⁶ Sehingga profesi guru adalah profesi intelektual yang mencakup mengajar, melatih, membimbing, membaca, meneliti dan menulis. Kemampuan intelektual yang dimiliki oleh seseorang menunjukkan tingkat kecerdasan seseorang sehingga ia akan lebih mudah dalam menyelesaikan permasalahan selama bekerja, lebih cepat mengembangkan kemampuan diri dan akhirnya mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Sehingga dengan kemampuan intelektualnya seorang guru akan dapat meningkatkan kualitas pembelajaran.

Jadi jelaslah bahwa hal ini menunjukkan secara teoritis inteligensi (kecerdasan intelektual) dapat memberikan peranan yang bermakna dalam mengembangkan kinerja guru. Guru yang memiliki intelektual baik maka ia akan semakin mudah untuk melaksanakan kinerjanya sebagai guru. Hal ini, sebagaimana pendapat Elizabeth bahwa bahwa semakin cerdas seseorang semakin dapat ia menjadi kreatif dalam menyelesaikan persoalan.²⁷

²⁴ Nana Sudjana, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*, hlm. 17

²⁵ Soekartawi, *Meningkatkan Efektifitas Mengajar*. Hlm. 32.

²⁶ Hasan Langgulung, *Kreativitas dan Pendidikan Islam suatu Kajian Psikologis dan Falsafah*, (Jakarta : Pustaka al-Husna, 1991), hlm. 372-374

²⁷ Elizabeth B. Hurlock, *Perkembangan Anak*, Jilid 2, Alih Bahasa, Med Meitasari, Tjandra, (Jakarta : Erlangga, 1999), hlm. 5

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi kerja terdiri dari dua kata yaitu motivasi dan kerja. Menurut Hasibuan, motivasi berasal dari kata dasar motif, yang mempunyai arti suatu perangsang, keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang.²⁸ Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Sedangkan menurut Robbin, motivasi adalah kesiediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Kebutuhan terjadi apabila tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan apa yang diharapkan. Dorongan merupakan kekuatan mental yang berorientasi pada pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan. Dan tujuan adalah sasaran atau hal yang ingin dicapai oleh seseorang individu.²⁹

²⁸ Malayu SP. Hasibuan, *Organisasi Dan Motivasi*. (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003), hlm. 95.

²⁹ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi Jilid I*, hlm. 166

Kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk mengerjakan suatu pekerjaan.³⁰ Menurut Fattah, kerja merupakan kegiatan dalam melakukan sesuatu.³¹

Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.³² Selanjutnya menurut Winardi, motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.³³

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Motivasi kerja guru adalah kondisi yang membuat guru mempunyai kemauan/kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Motivasi kerja guru akan mensuplai energi untuk bekerja / mengarahkan aktivitas selama bekerja, dan menyebabkan seorang guru mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya.

³⁰ Malayu SP. Hasibuan, *Organisasi Dan Motivasi*, hlm. 94.

³¹ Nanang Fattah, *Landasan Kependidikan*, hlm. 19.

³² Amirullah dkk, *Pengantar Manajemen*. (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2002), hlm. 146

³³ Winardi, *Motivasi Dan Permotivasian Dalam Manajemen*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2001), hlm. 6.

b. Teori–Teori Motivasi Kerja

Teori-teori motivasi kerja banyak lahir dari pendekatan–pendekatan yang berbeda–beda, hal itu terjadi karena yang dipelajari adalah perilaku manusia yang kompleks. Jadi teori–teori ini perlu bagi organisasi dalam memahami karyawan (guru) dan mengarahkan karyawannya (guru) untuk melakukan sesuatu.

1). Teori motivasi dua faktor atau teori iklim sehat oleh Herzberg.

Herzberg berpendapat bahwa ada dua faktor ekstrinsik dan instrinsik yang mempengaruhi seseorang bekerja. Termasuk dalam faktor ekstrinsik (*hygienes*) adalah hubungan interpersonal antara atasan dengan bawahan, teknik supervisi, kebijakan administratif, kondisi kerja dan kehidupan pribadi. Sedangkan faktor instrinsik (*motivator*) adalah faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja dan meningkatkan prestasi atau hasil kerja individu.

Menurut Siswanto, motivasi seseorang akan ditentukan motivatornya, yang meliputi: prestasi (*Achievement*), penghargaan (*Recognition*), tantangan (*Challenge*), tanggungjawab (*Responsibility*), pengembangan (*Development*), keterlibatan (*Involvement*), dan kesempatan (*Opportunity*).

Dalam teori motivasi herzberg, faktor-faktor motivator meliputi: prestasi, pengakuan, tanggungjawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan berkembang.³⁴

³⁴ Bedjo Siswanto, *Manajemen Modern (Konsep dan Aplikasi)*. (Bandung: Sinar Baru, 1990), hlm. 137.

- (a). Prestasi (*achievement*) adalah kebutuhan untuk memperoleh prestasi di bidang pekerjaan yang ditangani. Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai kebutuhan “*need*” dapat mendorongnya mencapai sasaran.
- (b). Pengakuan (*recognition*) adalah kebutuhan untuk memperoleh pengakuan dari pimpinan atas hasil karya/hasil kerja yang telah dicapai.
- (c). Tanggungjawab (*responsibility*) adalah kebutuhan untuk memperoleh tanggungjawab di bidang pekerjaan yang ditangani.
- (d). Kemajuan (*advancement*) adalah kebutuhan untuk memperoleh peningkatan karier (jabatan).
- (e). Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*) adalah kebutuhan untuk dapat menangani pekerjaan secara aktif sesuai minat dan bakat.
- (f). Kemungkinan berkembang (*the possibility of growth*) adalah kebutuhan untuk memperoleh peningkatan karier.

Frederick Herzberg memilah hierarki kebutuhan Maslow menjadi kebutuhan tingkat rendah (fisiologis, rasa aman, dan sosial) dan kebutuhan tingkat tinggi (penghargaan dan aktualisasi diri). Herzberg mengemukakan bahwa cara terbaik untuk memotivasi seseorang adalah dengan memenuhi kebutuhan tingkat tingginya.

2). Teori motivasi prestasi kerja David McClelland.

Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan digunakan tergantung

pada kekuatan dorongan yaitu: (a). Kekuatan motif dan kekuatan dasar yang terlibat; (b). Harapan dan keberhasilannya; dan (c). Nilai insentif yang terletak pada tujuan.

Menurut Mc Clelland kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah kerja dikelompokkan menjadi tiga yaitu:

- (1). Kebutuhan akan prestasi, karyawan akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan kemungkinan untuk hal itu diberi kesempatan, seseorang menyadari bahwa dengan hanya mencapai prestasi kerja yang tinggi akan dapat memperoleh pendapatan yang besar, dengan pendapatan yang besar ia dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.
- (2). Kebutuhan akan afiliasi seseorang karena kebutuhan afiliasi akan memotivasi dan mengembangkan diri serta memanfaatkan semua energinya.
- (3). Kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan ini merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seorang karyawan. Ego manusia yang ingin berkuasa lebih dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan, persaingan ini oleh manajer ditumbuhkan secara sehat dalam memotivasi bawahannya supaya termotivasi untuk bekerja giat.

Pada teori yang dicapai dari Mc. Clelland gaji/upah, penting sebagai suatu sumber umpan balik kinerja untuk kelompok karyawan yang berprestasi tinggi (*High Achievers*) ia dapat bersifat atraktif bagi orang-orang yang

memiliki kebutuhan tinggi akan afiliasi, apabila hal tersebut diberikan sebagai bonus kelompok, dan ia sangat dinilai tinggi oleh orang-orang yang memiliki kebutuhan tinggi akan kekuasaan, sebagai alat untuk membeli prestise atau mengendalikan pihak lain.³⁵

Berdasarkan pada dua teori di atas, maka pada penelitian ini yang sesuai adalah teori dua faktor Herzberg untuk yang motivator. Karena Herzberg mengemukakan bahwa cara terbaik untuk memotivasi seseorang adalah dengan memenuhi kebutuhan tingkat tingginya. Herzberg mengatakan bahwa memberikan seseorang kenaikan gaji atau kondisi kerja yang baik tidak dapat memotivasinya karena kebutuhan tingkat rendah dapat dipenuhi secara cepat. Implikasi teori ini ialah bahwa seorang pekerja mempunyai persepsi berkarya tidak hanya sekedar mencari nafkah, akan tetapi sebagai wahana untuk memuaskan berbagai kepentingan dan kebutuhannya, bagaimanapun kebutuhan itu dikategorisasikan.

Indikator dalam penelitian ini meliputi: (1). Kebutuhan akan Prestasi; (2). Kebutuhan akan pengakuan; (3). Pekerjaan itu sendiri; (4). Tanggungjawab; dan (5). Kebutuhan untuk berkembang/kemajuan.

c. Kedudukan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan. Motivasi kerja erat hubungannya dengan kinerja atau performansi seseorang. Pada dasarnya motivasi kerja seseorang itu berbeda-beda. Ada motivasi kerjanya tinggi dan ada motivasi kerjanya rendah, bila motivasi

³⁵ Winardi, *Motivasi Dan Permotivasi*....., hlm. 156.

kerjanya tinggi maka akan berpengaruh pada kinerja yang tinggi dan sebaliknya jika motivasinya rendah maka akan menyebabkan kinerja yang dimiliki seseorang tersebut rendah. Jika guru mempunyai motivasi kerja tinggi maka ia akan bekerja dengan keras, tekun, senang hati, dan dengan dedikasi tinggi sehingga hasilnya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

3. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tergantung pada bagaimana para personel dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Dalam organisasi sekolah berhasil tidaknya tujuan pendidikan sangat ditentukan oleh kinerja guru, karena tugas utama guru adalah mengelola kegiatan belajar mengajar. Berkenaan dengan kinerja guru sebagai pengajar, menurut Uzer Usman, mencakup aspek kemampuan personal, kemampuan profesional dan kemampuan sosial.³⁶

Performance diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja.³⁷ Menurut Fattah, prestasi kerja atau penampilan kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.³⁸

August W. Smith menyatakan kinerja adalah “.....*Output drive from processes, human or otherwise*”, jadi kinerja merupakan hasil atau keluaran

³⁶ *Ibid*, hlm. 16

³⁷ Dalam Sedarmayanti, *SDM dan Produktivitas Kerja*. (Bandung: Mandar Maju, 2001), hlm. 50

³⁸ Nanang Fattah, *Landasan Kependidikan*. (Bandung: PT Remaja Rodaskarya 2000), hlm. 19.

dari suatu proses.³⁹ Sedangkan menurut Mathis, mengungkapkan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan.⁴⁰ Selain itu T.R. Mitchell (1978), menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu *quality of work, promptness, initiative, capability* dan *communication*.

Berdasarkan uraian diatas dapat di simpulkan, kinerja adalah suatu hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh pekerja dalam bidang pekerjaannya, menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan di evaluasi oleh orang-orang tertentu.

Kinerja guru atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, kemudian pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Kinerja guru akan baik jika guru telah melaksanakan unsur-unsur yang terdiri kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar. Kinerja seorang guru dilihat dari sejauh mana guru tersebut melaksanakan tugasnya dengan tertib dan bertanggungjawab, kemampuan menggerakkan dan memotivasi siswa untuk belajar dan kerjasama dengan guru lain.

Kinerja guru sebagai seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan oleh guru pada waktu memberikan pelajaran kepada siswanya. Dalam penelitian ini, kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seorang guru berdasarkan kemampuannya

³⁹ Sedarmayanti, *SDM dan Produktivitas Kerja*. hlm. 50

⁴⁰ Robert L. Mathis dan John H. Jackson., *Manajemen SDM*. (Jakarta: Salemba Empat 2002), hlm.

mengelola kegiatan belajar mengajar dari mulai membuka pelajaran sampai menutup pelajaran. Kinerja guru sebenarnya tidak hanya dalam proses belajar mengajar, tetapi lebih luas lagi mencakup hak dan wewenang guru yang dimiliki. Namun demikian proses belajar mengajar dipandang sebagai sebuah posisi dimana muara segala kinerja guru tertampung didalamnya.

b. Penilaian kinerja

Kinerja mempunyai hubungan erat dengan produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan usaha untuk mencapai tingkat produktivitas organisasi yang tinggi. Untuk mengetahui apakah tugas, tanggung jawab dan wewenang guru sudah dilaksanakan atau belum maka perlu adanya penilaian objektif terhadap kinerja. Penilaian pelaksanaan pekerjaan ini adalah suatu proses yang dipergunakan oleh organisasi untuk menilai pelaksanaan pekerjaan pegawai. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya mengadakan penilaian terhadap kinerja organisasi merupakan hal yang penting.

Berbicara tentang kinerja guru erat kaitannya dengan standar kinerja yang dijadikan ukuran dalam mengadakan pertanggungjawaban. Penilaian kinerja bermanfaat untuk mengetahui perkembangan dan kemajuan organisasi sesuai dengan standar yang dibakukan dan sekaligus sebagai umpan balik bagi pekerja sendiri untuk dapat mengetahui kelemahan, kekurangannya sehingga dapat memperbaiki diri dan meningkatkan kinerjanya.

Menilai kinerja guru adalah suatu proses menentukan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pokok mengajar dengan menggunakan patokan-patokan tertentu. Kinerja guru adalah kemampuan guru dalam mencapai tujuan pembelajaran, yang dilihat dari penampilannya dalam melakukan proses belajar mengajar. Diknas sampai saat ini belum melakukan perubahan yang mendasar tentang standar kinerja guru, dan secara garis besar masih mengacu pada rumusan 12 kompetensi dasar yang harus dimiliki guru yaitu:

- 1) Merencana pembelajaran;
- 2) Melaksanakan pembelajaran;
- 3) Menilai prestasi belajar;
- 4) Melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik;
- 5) Memahami landasan kependidikan;
- 6) Memahami kebijakan pendidikan;
- 7) Memahami tingkat perkembangan siswa;
- 8) Memahami pendekatan pembelajaran yang sesuai materi pembelajaran;
- 9) Menerapkan kerjasama dalam pekerjaan;
- 10) Memanfaatkan kemajuan IPTEK dalam pendidikan;
- 11) Menguasai keilmuan dan keterampilan sesuai materi pembelajaran; dan
- 12) Mengembangkan profesi (Depdikbud, 2004:7).

Ke duabelas kompetensi inilah yang dapat dilihat melalui alat penilaian kemampuan guru (APKG). Aspek-aspek APKG secara umum dapat dikelompokkan kedalam tiga kemampuan, yaitu :

- 1) Kemampuan guru dalam membuat perencanaan pengajaran, yang meliputi: perencanaan pengorganisasian bahan pengajaran, perencanaan pengelolaan kegiatan belajar mengajar, perencanaan pengelolaan kelas, perencanaan pengelolaan media dan sumber, perencanaan penilaian hasil belajar siswa;
- 2) Kemampuan guru dalam mengajar di kelas, yang meliputi: menggunakan metode, media dan bahan latihan, berkomunikasi dengan siswa, mendemonstrasikan khasanah metode mengajar, mendorong mengadakan keterlibatan siswa dalam pengajaran, mendemonstrasikan penguasaan mata pelajaran, mengorganisasikan waktu, ruang, bahan dan perlengkapan, dan evaluasi hasil belajar;
- 3) Kemampuan guru dalam mengadakan hubungan antar pribadi, yang meliputi: membantu mengembangkan sikap positif pada diri siswa, bersikap terbuka dan luwes terhadap siswa dan orang lain, menampilkan kegairahan dan kesungguhan dalam proses belajar mengajar serta dalam pelajaran yang diajarkan, dan mengelolah interaksi pribadi dalam kelas.

Sedangkan menurut Uzer usman kemampuan profesional guru meliputi, kemampuan guru dalam (1). menguasai landasan pendidikan; (2). menguasai bahan pengajaran; (3). menyusun program pengajaran; (4). melaksanakan program pengajaran; dan (5). menilai hasil dan proses belajar mengajar.⁴¹

Rumusan lain mengenai kompetensi profesional guru yang dikembangkan oleh Tim Dosen Pembina Ilmu Keguruan IKIP Jakarta, meliputi:

⁴¹ Uzer usman, *Menjadi Guru Profesional*. hlm. 17

(1). merumuskan tujuan instruksional; (2). memanfaatkan sumber-sumber materi dan belajar; (3). mengorganisasikan materi pelajaran; (4). membuat, memiliki dan menggunakan media pendidikan yang tepat; (5). menguasai, memilih dan melaksanakan metode penyampaian yang tepat untuk mata pelajaran tertentu; (6). mengetahui dan menggunakan assesmen siswa; (7). manage interaksi belajar mengajar, sehingga efektif dan tidak membosankan; dan (8). mengembangkan semua kemampuan yang dimilikinya ke tingkat yang lebih efektif dan efisien.⁴²

Menurut Sudjana, kinerja guru dapat dilihat dari kompetensinya melaksanakan tugas-tugas guru, yaitu (1). Merencanakan proses belajar mengajar; (2). Melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar; (3). Menilai kemajuan proses belajar mengajar dan (4). Menguasai bahan pelajaran.⁴³ Sedangkan menurut Soekartawi⁴⁴, menyebutkan seorang pengajar harus mampu merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pengajaran.

Berdasarkan dari uraian diatas indikator dalam penelitian kinerja guru dalam proses belajar mengajar sebagai berikut:

1). Membuka pelajaran

Deskriptor:

- a). Menertibkan suasana kelas.
- b). Memeriksa kehadiran siswa.
- c). Memeriksa kebersihan kelas

⁴² Hadi Supeno, *Potret Guru*. (Jakarta. Pustaka Sinar harapan. 1995), hlm. 31

⁴³ Nana Sudjana, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*, hlm. 17

⁴⁴ Soekartawi, *Meningkatkan Efektifitas Mengajar*. Hlm. 32.

- d). Memeriksa ketersediaan alat tulis dan penghapus
 - e). Memeriksa kesiapan alat-alat pelajaran siswa
- 2). Kemampuan berkomunikasi dengan siswa
- Deskriptor:
- a). Memberi petunjuk dan penjelasan yang berkaitan dengan isi pelajaran dengan baik
 - b). Mengklarifikasi petunjuk dan penjelasan yang berkaitan dengan isi pelajaran apabila siswa belum jelas.
 - c). Menggunakan dan memperhatikan respon dan pertanyaan siswa dalam pembelajaran.
 - d). Menggunakan ekspresi lisan atau tertulis yang dapat ditangkap oleh siswa.
 - e). Ucapan jelas dan mudah dimengerti.
- 3). Kesesuaian metode pembelajaran
- Deskriptor:
- a). Mengimplementasikan kegiatan belajar dalam urutan yang logis.
 - b). Mendemonstrasikan kemampuan pembelajaran dengan menggunakan metode yang tepat.
 - c). Menggunakan lebih dari dua metode yang sesuai dengan tujuan, materi dan kebutuhan siswa.
 - d). Mendemonstrasikan kemampuan pembelajaran secara individual di dalam kelompok kecil atau besar di dalam kelas.
 - e). Guru memberi bimbingan secara individual kepada siswa yang memerlukan bantuan sesuai dengan masalah dan kebutuhannya.

4). Mendorong keterlibatan siswa dalam pembelajaran.

Deskriptor:

- a). Mempersiapkan, menarik dan mendorong siswa untuk memulai pelajaran.
- b). Memberi kesempatan kepada siswa untuk berpartisipasi dalam pembelajaran.
- c). Menggunakan jenis kegiatan yang sesuai dengan kemampuan siswa
- d). Merespon siswa yang berpartisipasi (bertanya atau menjawab)
- e). Mengidentifikasi dan merespon siswa yang tidak terlibat secara aktif dalam proses pembelajaran.

5). Penguasaan materi pembelajaran

Deskriptor:

- a). Penguasaan materi
- b). Kejelasan materi
- c). Keteraturan materi
- d). Mengaitkan materi dengan kehidupan sehari-hari.
- e). Mendorong siswa memahami dan memecahkan masalah kehidupan melalui konsep yang telah dipelajari.

6). Keterampilan menulis di papan tulis

Deskriptor:

- a). Menulis dimulai dari tepi kiri
- b). Tulisan jelas dan mudah dibaca
- c). Tulisan mudah dimengerti

d). Menggunakan papan tulis dengan baik (tidak pemborosan)

7). Kemampuan menggunakan media dan sumber belajar

Deskriptor:

a). Menggunakan alat bantu (media) pembelajaran yang sesuai dengan tujuan, siswa.

b). Menggunakan alat bantu (media) pembelajaran yang sesuai dengan situasi dan lingkungan.

c). Penggunaan sumber belajar yang tepat.

d). Memanfaatkan alat bantu dan sumber belajar yang tersedia.

8). Kemampuan menilai hasil belajar siswa.

Deskriptor:

a). Melakukan penilaian awal/apersepsi yang relevan dengan bahan yang akan diajarkan.

b). Mengetahui penguasaan materi dengan mengajukan pertanyaan kepada siswa selama PBM

c). Selama pengajaran memberikan tugas-tugas sesuai dengan tujuan pembelajaran.

d). Melaksanakan penilaian pada akhir pembelajaran.

9). Keefektifan pembelajaran

Deskriptor:

a). Tujuan pembelajaran tercapai

b). Pembelajaran lancar

c). Suasana kelas terkendali

- d). Terbentuknya dampak pengiring (misalnya ada kesempatan bagi siswa untuk dapat bertanggungjawab, bekerjasama dan tenggang rasa).

10). Keterampilan memberikan balikan

Deskriptor: Menunjukkan pengaruh penilaian terhadap kesadaran siswa untuk memahami kesalahan dan kesulitan belajarnya.

11). Menutup pelajaran

Deskriptor:

- a). Guru membuat rangkuman materi pembelajaran.
- b). Memberi kesempatan kepada siswa untuk bertanya setelah materi di sampaikan
- c). Memberi penugasan agar siswa memberi kesimpulan materi yang telah disampaikan.
- d). Memberikan tindak lanjut berdasarkan hasil evaluasi.
- e). Memberikan penugasan kepada siswa berupa pekerjaan rumah.

12). Penampilan guru dalam pembelajaran

Deskriptor:

- a). Berbusana rapi
- b). Suara dapat di dengar oleh seluruh siswa dalam kelas yang bersangkutan.
- c). Posisi bervariasi (tidak terpaku pada satu tempat, dan tidak terlalu banyak mondar-mandir)
- d). Tegas dalam mengambil keputusan.

e). Ramah dan menyenangkan.

B. Kerangka Berfikir

Pendidikan disebut bermutu manakala mampu melahirkan lulusan yang memiliki kemampuan praktis pragmatis, bersifat produktif dan dapat melakukan pekerjaan yang memberikan keuntungan ekonomi dan social.⁴⁵ Dalam mewujudkan mutu pendidikan dan pembelajaran yang berkualitas tidak hanya bergantung pada satu komponen saja, tetapi semua komponen, yang meliputi siswa, materi, media, sarana dan prasarana, kurikulum, dan biaya/dana. Namun semua komponen pendidikan tidak dapat dimanfaatkan secara optimal bagi peningkatan mutu proses dan hasil belajar tanpa didukung oleh keberadaan guru yang secara kontinyu berupaya mewujudkan gagasan, ide dan pemikiran dalam bentuk perilaku dan sikap yang terunggul dalam tugasnya sebagai pendidik. Seorang guru hendaknya mampu membangun suasana belajar yang kondusif dalam kegiatan belajar mengajar untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karena proses belajar mengajar dipandang sebagai sebuah posisi dimana muara segala kinerja guru tertampung didalamnya.

Guru adalah kondisi yang diposisikan sebagai garda terdepan di dalam pelaksanaan proses belajar mengajar dan guru memegang posisi yang sangat strategis dalam upaya menciptakan lulusan yang profesional dan berkualitas sehingga dapat memenuhi kebutuhan sumberdaya manusia yang profesional. Sejalan dengan

⁴⁵ Sudarman Danim, *Agenda Pembaharuan Sistem Pendidikan*. (Jakarta: Pustaka Pelajar. 2003), hlm. 192.

pendapat Adler, guru juga merupakan unsur manusiawi yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan.⁴⁶

Sekolah berfungsi membekali peserta didik agar memiliki kompetensi standar atau kemampuan produktif pada suatu pekerjaan atau keahlian yang relevan dengan tuntutan masyarakat.

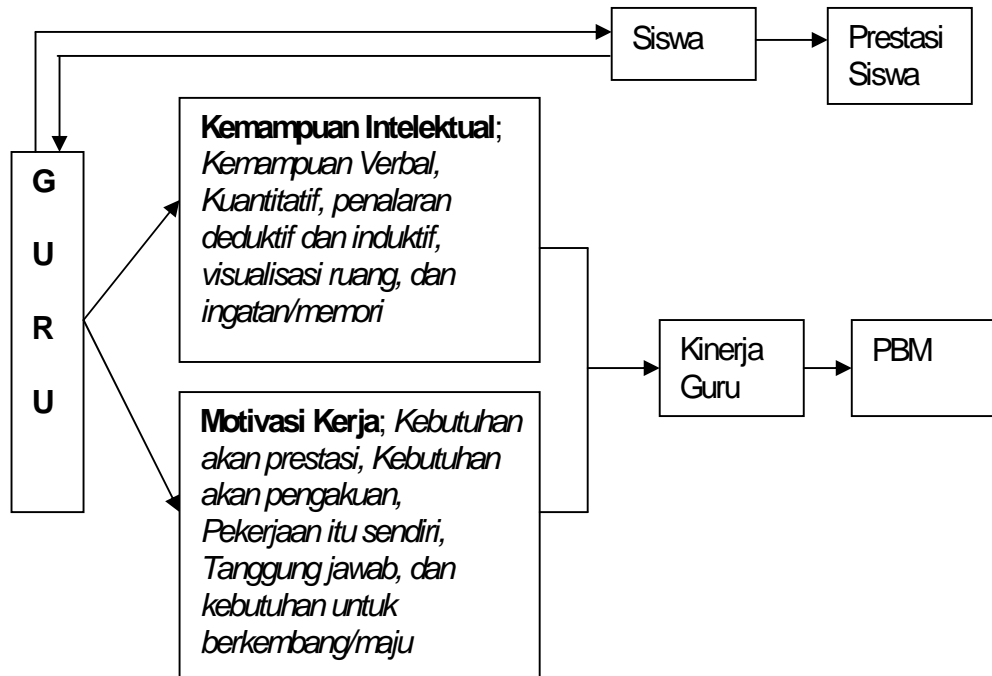
Seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya perlu didukung adanya kinerja yang optimal, karena guru sebagai komponen yang utama dalam menentukan keberhasilan pembelajaran. Kinerja (*performance*) karyawan guru adalah merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi.⁴⁷ Kinerja Guru adalah hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuannya mengelola kegiatan belajar mengajar. Dalam hal ini kinerja guru dapat dilihat melalui penampilannya dalam proses belajar mengajar mulai dari pembukaan sampai penutupan pelajaran. Seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, selain mempunyai kemampuan intelektual yang tinggi, juga dituntut untuk memiliki motivasi kerja yang tinggi. Secara logika seorang yang mempunyai kemampuan intelektual tinggi dan didukung dengan motivasi tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi, dan sebaliknya orang yang mempunyai kemampuan intelektual rendah dan motivasi rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah juga.

Dengan demikian kinerja guru sangat menentukan keberhasilan proses belajar mengajar yang efektif dan efisien sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dan terwujud dari prestasi siswa yang baik. Hubungan kemampuan intelektual dan motivasi kerja dengan kinerja guru dapat dinyatakan sebagai berikut :

⁴⁶ Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. (Jakarta. PT Rineka Cipta, 2003), hlm. 4

⁴⁷ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi Jilid I*, hlm. 218.

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



C. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

“Ada pengaruh positif kemampuan intelektual dan motivasi kerja terhadap kinerja guru agama di Sekolah-sekolah Negeri Tenayan Raya Pekanbaru”

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian.¹ Menurut Sudjana,² populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung ataupun pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif daripada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru agama yang ada di Sekolah-Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tenayan Raya Pekanbaru yang berjumlah 31 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.³ Dalam penelitian ini, semua populasi dijadikan sampel, hal ini untuk menentukan secara tepat keadaan populasi yang jumlahnya sedikit. Oleh karena itu penelitian ini merupakan penelitian populasi.

Adapun nama-nama yang menjadi sampel sekaligus sebagai populasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2002), hlm. 108.

² Sudjana, *Metode Statistik*. (Bandung: Transito, 2002), hlm. 6

³ Arikunto, *Prosedur Penelitian*, hlm. 109

Tabel I
Nama-Nama Guru Agama Islam SDN Kecamatan Tenayan Raya

No	Nama	Jenis Kelamin		Nama Sekolah	Pendidikan
		Lk	Pr		
1	Adibah, A. Ma		√	SDN 008	DII
2	Afridawati, S.Pd.I		√	SDN 003	S1
3	Aminah, S. Pd. I		√	SDN 056	S1
4	Damhuri, A. Ma	√		SDN 034	DII
5	Damisah, A. Ma		√	SDN 001	S1
6	Dra. Nurlaini Batubara		√	SDN 059	S1
7	Drs. M. Yani	√		SDN 039	S1
8	Emawari, A. Ma		√	SDN 054	DII
9	Firdaus Syam	√		SDN 013	S1
10	Gensurina, A. Ma		√	SDN 032	DII
11	H. Nurajib, S. Pd. I	√		SDN 027	S1
12	Hermailis, S. Pd. I		√	SDN 017	S1
13	Hifzi, A. Md	√		SDN 044	DIII
14	Hj. Hartini, A. Ma		√	SDN 014	DII
15	Hj. Jusna thahir		√	SDN 035	S1
16	Hj. Rosmawati, A. Ma		√	SDN 043	DII
17	Imam Sobikin	√		SDN 047	S1
18	Khairumi, S. Pd. I	√		SDN 055	S1
19	Martialis, A. Md	√		SDN 014	DIII
20	Martunus, A. Md	√		SDN 022	DIII
21	Raismar, A. Ma		√	SDN 003	DII
22	Ratna Juita, A. Ma		√	SDN 045	DII
23	Siandri, S. Pd. I	√		SDN 018	S1
24	Syafrizal, S	√		SDN 002	S1
25	Tamizi, A. Ma	√		SDN 028	DII
26	Tengku Abdurrahman, S.HI,	√		SDN 013	S1
27	Teti Herliza, S. Pd. I		√	SDN 015	S1
28	Zainal A. Md	√		SDN 040	D. III
29	Zainal Abidin	√		SDN 012	S1
30	Zamrini, S.Ag	√		SDN 004	S1
31	Zul Husni, S. Pd. I	√		SDN 026	S1
Jumlah		17	14	31	31

B. Variabel Penelitian

Variabel adalah objek penelitian atau sesuatu yang menjadi titik perhatian penelitian.⁴ Karena variabel sebagai objek penelitian maka menurut Nazir Moh.,⁵ variabel adalah konsep yang mempunyai macam-macam nilai.

Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

1). Variabel Bebas (X)

- a). Kemampuan Intelektual (X1) merujuk pada sejumlah kemampuan dasar yang dimiliki oleh seseorang yang digunakan untuk memecahkan permasalahan baik yang dialami sendiri maupun lingkungan. Sehingga dengan ketrampilan berfikir secara rasional ini, individu akan mampu untuk bertindak secara terarah dan menghadapi lingkungan secara efektif. Untuk variabel kemampuan intelektual ini akan diungkap dengan tes inteligensi yang sudah menjadi standar, diambil dari TIU (Tes Inteligensi Umum) dan TPA (Tes Potensi Akademik).
- b). Motivasi Kerja (X2) adalah kondisi yang membuat guru mempunyai kemauan/kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Dengan indikator : (1). Kebutuhan akan Prestasi; (2). Kebutuhan akan pengakuan; (3). Pekerjaan itu sendiri; (4). Tanggungjawab; dan (5). Kebutuhan untuk berkembang/kemajuan.

2). Variabel Terikat (Y)

Kinerja Guru (Y) yaitu hasil kerja atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuannya dalam mengelola kegiatan belajar

⁴ Arikunto, *Ibid*, hlm. 96

⁵ Moh. Nazir, *Metode Penelitian*. (Jakarta: Ghalia Putra, 1999), hlm. 149.

mengajar. Kinerja guru yang dimaksud adalah kinerja guru dalam proses belajar mengajar yaitu penampilan guru dalam mengelola PBM dari membuka sampai menutup pelajaran.

Indikator dari penelitian ini meliputi, ketrampilan membuka pelajaran, kemampuan berkomunikasi dengan siswa, kesesuaian metode pembelajaran, mendorong keterlibatan siswa dalam pembelajaran, penguasaan materi pembelajaran, kemampuan menulis di papan tulis, kemampuan menggunakan media dan sumber belajar, kemampuan menilai hasil belajar, keefektifan pembelajaran, ketrampilan memberikan balikan, ketrampilan menutup pelajaran dan penampilan dalam pembelajaran.

C. Metode Pengumpulan Data

Penentuan metode pengumpulan data yang tepat sangat menentukan kebenaran ilmiah suatu penelitian. Selain itu penentuan metode pengumpulan data yang sesuai dengan masalah yang diteliti akan membantu memperlancar tujuan penelitian yang telah ditetapkan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Tes

Tes adalah pertanyaan atau latihan yang digunakan untuk mengukur pengetahuan dan kemampuan baik secara individu atau kelompok.⁶ Instrumen tes yang digunakan untuk mengungkapkan data tingkat kemampuan intelektual guru.

⁶ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, hlm. 127.

2. Angket (Kuesioner)

Angket (kuesioner) adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui.⁷ Menurut Riduwan,⁸ angket (kuesioner) adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberikan respons sesuai dengan permintaan pengguna.

Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang motivasi kerja sebagai variabel bebas. Alasan digunakan metode ini adalah: (a). Responden adalah orang yang tahu tentang dirinya sendiri sehingga akan diperoleh data yang lengkap dan benar sebab materi yang diungkap lebih bersifat pribadi; (b). Hemat waktu, tenaga dan biaya.

Angket yang digunakan adalah angket tertutup, dimana responden tidak diberi kesempatan untuk menjawab dengan kata-kata sendiri. Responden tinggal memilih jawaban yang yang disediakan. Untuk setiap pertanyaan terdiri lima alternatif jawaban dengan skor sebagai berikut: jawaban 5 diberi skor 5, jawaban 4 diberi skor 4, 3 diberi skor 3, 2 diberi skor 2 dan 1 diberi skor 1.

3. Observasi

Observasi adalah pemusatan perhatian terhadap obyek tertentu dengan menggunakan seluruh alat indera.⁹ Instrumen ini digunakan untuk mengungkap data kinerja guru. Alasan penggunaan instrumen observasi karena ada kecenderungan subjek penelitian untuk menyatakan kinerjanya dalam ukuran baik.

⁷ Suharsimi Arikunto, *Ibid*, hlm. 128.

⁸ Riduwan, *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. (Bandung: Alfabeta, 2002), hlm. 25.

⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, hlm. 133

Pelaksanaan pengambilan data kinerja guru dilakukan sendiri oleh peneliti dengan waktu selama dua minggu.

D. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen.¹⁰ Sebuah instrumen dikatakan valid apabila instrumen itu mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengukur data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Berdasarkan cara pengujiannya, validitas dibedakan menjadi dua macam yaitu validitas internal dan validitas eksternal.

Dalam penelitian ini uji validitas yang digunakan adalah validitas internal yaitu validitas yang dicapai apabila terdapat kesesuaian antara bagian-bagian instrumen dengan instrumen secara keseluruhan.¹¹ Dengan kata lain sebuah instrumen dikatakan validitas internal apabila setiap instrumen mendukung misi instrumen secara keseluruhan, yaitu mengungkap data dari variabel yang dimaksud.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan analisis butir, yaitu dengan mengkorelasikan tiap butir pertanyaan dengan skor total, kemudian dikonsultasikan dengan tabel nilai r dengan taraf signifikan 95%. Instrumen valid jika hasil korelasi skor tiap butir soal dengan skor total lebih besar dengan nilai

¹⁰ Suharsimi Arikunto, *Ibid*, hlm. 144

¹¹ Suharsimi Arikunto, *Ibid*, hlm. 147

tabel sebaliknya. Rumus yang digunakan untuk uji validitas menggunakan *product moment* dari Pearson sebagai berikut :¹²

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(N(\sum X^2) - (\sum X)^2)(N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy}	= Nilai Kofesien Korelasi X dan Y
N	= jumlah responden
X	= skor butir
Y	= skor total
X^2	= jumlah kuadrat nilai X
Y^2	= jumlah kuadrat nilai Y

Untuk menentukan valid tidaknya instrumen adalah dengan cara mengkonsultasikan hasil perhitungan kofisien korelasi dengan tabel nilai kofisien korelasi(r) pada taraf signifikan 5% atau taraf kepercayaan 95%. Dari hasil uji validitas diketahui setiap item dari instrumen motivasi kerja dan kinerja guru mempunyai nilai $r_{xy} > r_{tabel}$ maka instrumen tersebut dinyatakan valid, sehingga instrumen tersebut sudah layak untuk mengambil data.

2. Reliabilitas

Sementara Reliabilitas adalah ketepatan atau tingkat presisi suatu ukuran atau alat pengukur.¹³ Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.¹⁴ Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga.

¹² Suharsimi Arikunto, *Ibid*, hlm. 146

¹³ Moh. Nazir, *Metode . . .*, hlm. 162

¹⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur . . .*, hlm. 154

Dalam penelitian ini untuk mencari reliabilitas instrumen menggunakan rumus Alpha, karena instrumen ini berbentuk angket yang skornya merupakan rentangan 1 sampai 5. Untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal berbentuk uraian. Adapun yang menjadi rumus Alpha tersebut adalah :¹⁵

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \dagger_b^2}{\dagger_1^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} : reliabilitas instrumen
 k : banyaknya butir pertanyaan atau butir soal
 $\sum \dagger_b^2$: jumlah varians butir
 \dagger_1^2 : varians total

Untuk mencari tiap butir digunakan rumus :¹⁶

$$\dagger^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

\dagger^2 = varian tiap butir
 $\sum X$ = jumlah skor tiap butir
 N = jumlah responden

Kemudian untuk menentukan reliabel tidaknya instrumen dilakukan dengan cara mengkonsultasikan dengan r tabel. Jika hasil perhitungan lebih besar dari r tabel maka instrumen dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk mengambil data penelitian. Setelah diperoleh koefisien reliabilitas kemudian dikonsultasikan dengan nilai r pada taraf signifikan 5% atau taraf kepercayaan 95%. Apabila $r_{hitung} > r_{xy}$ tabel maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel.

¹⁵ Suharsimi Arikunto *Ibid*, hlm. 171

¹⁶ Suharsimi Arikunto, *Ibid*, hlm. 172

Berdasarkan hasil uji reliabilitas untuk instrumen motivasi kerja sebesar 0,818 dan kinerja guru sebesar 0,852. Kedua nilai reliabilitas tersebut lebih besar daripada r tabel = 0,514, yang berarti kedua instrumen tersebut reliabel.

E. Kisi-Kisi Instrumen

Tabel. 3.2
Kisi-kisi Instrumen

No	Variabel/sub Variabel	Indikator	Butir
1	Motivasi Kerja	1. Kebutuhan akan prestasi	
		a. Prestasi belajar siswa	1
		b. Prestasi sekolah	2
		2. Kebutuhan akan pengakuan	
		a. Pengakuan atas prestasi yang dicapai.	3
		b. Keinginan diakui keberadaannya.	4
		3. Pekerjaan itu sendiri	
		a. Kesesuaian pekerjaan dengan pendidikan.	5
		b. Pekerjaan itu merupakan pilihan/keinginan sendiri.	6
		4. Tanggung jawab	
		a. Kesungguhan melaksanakan tugas.	7
		b. Sanggup berkorban untuk kemajuan sekolah.	8
		5. Kebutuhan untuk kemajuan	
		a. Kesempatan meningkatkan pengetahuan.	9
		b. Peluang pendidikan lanjut.	10
2.	Kinerja Guru		
		a. Membuka pelajaran	1
		b. Kemampuan berkomunikasi dengan siswa	2
		c. Kesesuaian metode pembelajaran	3
		d. Mendorong keterlibatan siswa dalam pembelajaran.	4
		e. Penguasaan materi pembelajaran.	5
		f. Keterampilan menulis dipapan tulis	6
		g. Kemampuan menggunakan media dan sumber belajar.	7
		h. Kemampuan menilai hasil belajar siswa.	8
		i. Keefektifan pembelajaran.	9

		j. Keterampilan memberikan balikan.	10
		k. Keterampilan menutup pelajaran	11
		l. Penampilan dalam pembelajaran.	12

F. Teknik Analisa Data

Metode analisis data adalah suatu metode yang digunakan untuk mengolah hasil penelitian guna memperoleh suatu kesimpulan. Adapun metode analisis data yang digunakan adalah :

1. Analisis Deskriptif Persentase

Tujuan analisis deskriptif persentase yaitu untuk memberikan gambaran mengenai hasil penelitian secara umum. Sebelum dilakukan analisis terlebih dahulu dilakukan pembobotan terhadap skor masing-masing variabel. Pembobotan ini dilakukan dengan memberikan skor total dengan jumlah item masing-masing variabel yang dibobot. Dengan demikian dapat diketahui persentase antara motivasi kerja dan kinerja guru. Untuk mengukur variabel motivasi kerja dan kinerja guru dilakukan dengan memberi skor dari jawaban angket yang diisi responden dengan ketentuan sebagai berikut: 5 diberi skor 5, 4 diberi skor 4, 3 diberi skor 3, 2 diberi skor 2 dan 1 diberi skor 1.

Langkah langkah yang ditempuh dalam penggunaan analisis data ini adalah sebagai berikut:

- 1) Menetapkan jumlah responden
- 2) Menetapkan jumlah butir soal
- 3) Menetapkan jumlah skor maksimal (tertinggi), yang diperoleh dari hasil perkalian antara skor tertinggi, jumlah item dan jumlah responden.

- 4) Menetapkan jumlah skor minimal (terendah), yang diperoleh dari hasil perkalian antara skor terendah, jumlah item dan jumlah responden.
- 5) Menentukan persentase maksimal = 100%
- 6) Menentukan persentase minimal
- 7) Menentukan rentang skor, yang diperoleh dari skor tertinggi dikurangi skor terendah
- 8) Menentukan rentang skor persentase, yang diperoleh dari persentase maksimal dikurangi persentase minimal
- 9) Menentukan jenjang kriteria, dalam penelitian ini ditetapkan lima jenjang kriteria yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah.
- 10) Menentukan interval kelas skor, yang diperoleh dari hasil pembagian rentang skor dengan jenjang kriteria
- 11) Menentukan interval kelas persentase, yang diperoleh dari hasil pembagian rentang persentase dengan jenjang kriteria
- 12) Berdasarkan langkah-langkah diatas dapat diketahui kriteria setiap variabel
- 13) Setelah didapatkan skor jawaban responden dan skor ideal, dimasukkan rumus sebagai berikut:

$$P = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

P = persentase sub variabel
 n = nilai yang diperoleh
 N = jumlah seluruh nilai

Dari perhitungan diatas, maka kriteria identifikasi dari motivasi kerja dan kinerja guru sebagai berikut:

Tabel 3.3 Skor jawaban dan persentase kinerja guru (Y)

Interval skor	Interval %	Kriteria
$1562,4 < \text{Skor} \leq 1860,0$	$84\% < \% \leq 100\%$	Sangat tinggi
$1264,8 < \text{Skor} \leq 1562,4$	$68\% < \% \leq 84\%$	Tinggi
$967,2 < \text{Skor} \leq 1264,8$	$52\% < \% \leq 68\%$	Sedang
$669,6 < \text{Skor} \leq 967,2$	$36\% < \% \leq 52\%$	Rendah
$372,0 \leq \text{Skor} \leq 669,6$	$20\% \leq \% \leq 36\%$	Sangat rendah

Tabel 3.4. Skor jawaban untuk kemampuan intelektual (X_1)

Skor nilai	Kriteria
$0 \leq \text{Nilai} \leq 25$	Sangat rendah
$25 < \text{Nilai} \leq 30$	Rendah
$30 < \text{Nilai} \leq 35$	Sedang
$35 < \text{Nilai} \leq 40$	Tinggi
$40 < \text{Nilai} \leq 50$	Sangat tinggi

Tabel 3.5. Skor jawaban dan persentase untuk motivasi kerja (X_2)

Interval skor	Interval %	Kriteria
$1302 < \text{Skor} \leq 1550$	$84\% < \% \leq 100\%$	Sangat tinggi
$1054 < \text{Skor} \leq 1302$	$68\% < \% \leq 84\%$	Tinggi
$806 < \text{Skor} \leq 1054$	$52\% < \% \leq 68\%$	Sedang
$558 < \text{Skor} \leq 806$	$36\% < \% \leq 52\%$	Rendah
$310 \leq \text{Skor} \leq 558$	$20\% \leq \% \leq 36\%$	Sangat rendah

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu antara kemampuan intelektual (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y). Selain itu juga untuk mengetahui sejauh mana besarnya pengaruh kemampuan intelektual dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Sebelum dilakukan analisis data dengan regresi linier

ganda perlu terlebih dahulu diuji syarat-syarat dalam analisis tersebut yaitu Uji Linieritas Garis Regresi.

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Kinerja Guru (variabel terikat)

a = Harga bilangan konstant

b = Harga koefisien prediktor

X = Variabel bebas

Untuk mencari nilai a dan b digunakan rumus: ¹⁷

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

Untuk menguji kelinieran garis regrasi digunakan analisis seperti tabel berikut :

Tabel 3.6 Uji Linieritas Garis Regresi

Sumber Variasi	Dk	JK	KT	F
Tuna Cocok	K-2	JK (TC)	$S^2 TC = \frac{JK(TC)}{K - 2}$	$\frac{S^2 TC}{S^2 E}$
Kekeliruan	n-k	JK (E)	$S^2 E = \frac{JK(E)}{n - K}$	

¹⁷ Sudjana, *Metode Statistik*, hlm. 315.

Keterangan :

$$JK(TC) = \sum Y^2$$

$$JK(E) = \sum_{x_2} \left[\sum Y_t^2 - \frac{(\sum Y_t)^2}{n_t} \right]$$

Dimana :

JK (TC) = jumlah kuadrat tuna cocok

JK (E) = jumlah kuadrat error

Jika $F < F_{\text{tabel}}$ pada dk pembilang (k-2) dan dk penyebut (n-k) dengan taraf signifikansi 5% maka persamaan regresi tersebut dinyatakan linier.

Setelah semua syarat dalam analisis regresi terpenuhi, maka data dapat dianalisis dengan analisis regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut:¹⁸

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y = Kinerja guru

a = bilangan konstanta

b = bilangan koefisien

X1 = kemampuan Intelektual

X2 = motivasi kerja

Spesifikasi model tersebut menurut Algifari harus memenuhi beberapa asumsi sebagai berikut :¹⁹ (1). Non multikolinieritas, artinya antara variabel independen yang satu dengan independen yang lainnya dalam model regresi tersebut tidak saling berhubungan secara sempurna atau mendekati sempurna; (2). Homokedastisitas, artinya varians variabel adalah konstan; (3). Non otokorelasi, artinya tidak terdapat pengaruh dari variabel dalam model tenggang waktu; (4). Nilai rata-rata kesalahan populasi pada model stokhastiknya sama dengan nol; (5). Variabel dependen adalah nonstokhastik (setiap konstan pada

¹⁸ Algifari, *Analisis Regresi: Teori, Kasus dan Solusi*, (Yogyakarta: BPFE, 2000), hlm. 85.

¹⁹ Algifari, *Ibid*, hlm. 83

setiap kali percobaan yang dilakukan secara berulang); dan (6). Distribusi kesalahan adalah normal.

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis harus melewati beberapa uji kebenaran yaitu uji simultan, uji parsial, dan evaluasi ekonometri:

a). Uji Simultan

Uji simultan atau uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor kemampuan intelektual dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Agama Islam di Kecamatan Tenayan Raya Pekanbaru. Nilai F hitung dapat ditemukan dengan formula:

$$F_{reg} = \frac{R^2(n-m-1)}{m(1-R^2)}$$

Keterangan:

R^2 = koefisien determinasi
 n = banyaknya sampel
 m = banyaknya varians

Apabila hasil perhitungan F hitung > F tabel maka H_0 ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa variabel bebas regresi dapat menerangkan variabel terikat secara serentak. Sebaliknya jika F hitung < F tabel maka H_0 diterima dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel bebas dari model regresi berganda tidak mampu menjelaskan variabel terikat.

b). Uji Parsial

Untuk menguji kemaknaan koefisien regresi parsial digunakan uji t. Nilai t dapat ditentukan dengan formula sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi

n = banyaknya sampel (Algifari, 2000: 41)

Apabila $t_{hit} > t_{tab}$ maka H_0 ditolak dengan demikian variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat yang ada dalam model ini. Sebaliknya apabila $t_{hit} < t_{tab}$ maka H_0 diterima, dengan demikian variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau dengan kata lain tidak ada pengaruh diantara dua variabel yang diuji.

Untuk mencari besarnya r^2 , dimana r^2 adalah satu dikurangi rasio antara besarnya deviasi Y observasi dari garis regresi dengan besar deviasi nilai Y observasi dari rata-ratanya. Atau secara matematis dapat ditulis dengan formula sebagai berikut:

$$r^2 = 1 - \left[\frac{\sum (y - \hat{y})^2}{\sum (y - \bar{y})^2} \right]$$

Keterangan:

r^2 = besarnya koefisien determinasi

Y = nilai variabel Y

\hat{y} = nilai estimasi

\bar{y} = nilai rata-rata varians Y (Algifari, 2000: 32)

c). Evaluasi Ekonometri

Evaluasi ekonometri dimaksudkan untuk mengetahui apakah model regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini memenuhi asumsi klasik atau tidak. Apabila dalam suatu model telah memenuhi asumsi klasik tersebut maka dapat dikatakan model tersebut sebagai model yang ideal, dalam ekonometrika disebut BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*). Untuk menguji apakah model yang digunakan dapat diterima secara ekonometrik dan

apakah estimator yang diperoleh dengan uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas

1). Multikolinieritas

Salah satu asumsi klasik adalah terjadinya multikolinieritas diantara variabel-variabel bebas yang berada dalam satu model, artinya antara variabel independen yang terdapat dalam hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna. Menurut Algifari,²⁰ apabila hal ini terjadi berarti diantara variabel bebas itu sendiri saling berkorelasi, sehingga dalam hal ini sulit diketahui variabel bebas mana yang mempengaruhi variabel terikat. Salah satu cara untuk mendeteksi multikolinieritas ini dilakukan dengan meregresikan antar variabel dan apabila korelasinya signifikan maka antara variabel bebas tersebut terjadi multikolinieritas.

2). Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apabila terjadi penyimpangan model karena *variance* gangguan berbeda antara satu observasi ke observasi lain. Diagnosis adanya heteroskedastisitas secara kuantitatif dalam suatu regresi dapat dilakukan dengan *Spearman Rank Correlation*, dimana data masing-masing variabel diubah menjadi jenjang yaitu dari nilai terendah sampai tertinggi. Kemudian meregresikan antara variabel-variabel bebas dengan variabel pengganggunya. Korelasi Ranking *Spearman* (R_s) dapat dihitung dengan formula:

$$r_t = 1 - 6 \left[\frac{\sum dt^2}{N(n-1)} \right]$$

²⁰ Algifari, *Ibid*, hlm, 84

Keterangan :

dt = selisih ranking standar (s) dan ranking nilai mutlak error
 N = banyaknya sampel

Setelah itu dihitung korelasinya dan dilakukan pengujian t pada tiap-tiap variabel. Apabila t hitung lebih besar maka dikatakan tidak ada perbedaan yang signifikan atau dapat diartikan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model. Apabila kondisi sebaliknya maka model yang digunakan terjadi heteroskedastisitas. Nilai t hitung dapat ditentukan dengan formula :

$$t = \frac{r_s \sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Kinerja Guru

Kinerja guru dalam proses belajar mengajar mata pelajaran agama yang ada di Sekolah-Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tenayan Raya Pekanbaru dapat dilihat dari hasil observasi yang terdiri dari 12 indikator. Gambaran hasil penelitian variabel kinerja guru sebagai berikut.

Tabel 4.1
Gambaran Variabel Kinerja Guru

NO	Indikator	Skor	%	Kategori
1	Membuka Pelajaran	125	80.65	Tinggi
2	Berkomunikasi dengan siswa	128	82.58	Tinggi
3	Kesesuaian metode pembelajaran	108	69.68	Tinggi
4	Mendorong keterlibatan siswa dalam pembelajaran	104	67.10	Sedang
5	Penguasaan materi pembelajaran	132	85.16	Sangat tinggi
6	Keterampilan menulis di papan tulis	115	74.19	Tinggi
7	Kemampuan menggunakan media dan sumber belajar	76	49.03	Rendah
8	Kemampuan menilai hasil belajar siswa	98	63.23	Sedang
9	Keefektifan pembelajaran	123	79.35	Tinggi
10	Memberikan balikan	88	56.77	Sedang
11	Menutup pelajaran	110	70.97	Tinggi
12	Penampilan dalam pembelajaran	130	83.87	Tinggi
Total		1337	71.88	Tinggi

Tabel kriteria setiap indikator kinerja guru sebagai berikut.

$$\text{Skor maksimal} = 5 \times 1 \times 31 = 155$$

$$\text{Skor minimal} = 1 \times 1 \times 31 = 31$$

$$\text{Rentang} = \text{Skor maksimal} - \text{skor minimal}$$

$$= 155 - 31$$

$$= 124$$

$$\text{Panjang kelas interval} = 124 : 5$$

$$= 24,8$$

Tabel 4.2
Kriteria Setiap Indikator Kinerja Guru

Interval skor	Interval %	Kriteria
$130,2 < \text{Skor} \leq 155,0$	$84\% < \% \leq 100\%$	Sangat tinggi
$105,4 < \text{Skor} \leq 130,2$	$68\% < \% \leq 84\%$	Tinggi
$80,6 < \text{Skor} \leq 105,4$	$52\% < \% \leq 68\%$	Sedang
$55,8 < \text{Skor} \leq 80,6$	$36\% < \% \leq 52\%$	Rendah
$31 \leq \text{Skor} \leq 55,8$	$20\% \leq \% \leq 36\%$	Sangat rendah

Berdasarkan pada tabel 4.1 kinerja guru dalam proses belajar mengajar untuk setiap indikator sebagai berikut:

1) Membuka pelajaran

Skor indikator membuka pelajaran adalah 125 atau 80,65%, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dalam proses belajar mengajar untuk membuka pelajaran termasuk kategori tinggi.

2) Berkomunikasi dengan siswa

Skor indikator berkomunikasi dengan siswa adalah 128 atau 82,58%, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dalam proses belajar mengajar untuk berkomunikasi dengan siswa termasuk kategori tinggi.

3) Kesesuaian metode pembelajaran

Skor indikator kesesuaian metode pembelajaran adalah 108 atau 69,68%, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dalam proses belajar mengajar untuk kesesuaian metode pembelajaran termasuk kategori tinggi.

4) Mendorong keterlibatan siswa dalam pembelajaran

Skor indikator mendorong keterlibatan siswa dalam pembelajaran adalah 104 atau 67,10%, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dalam proses belajar mengajar untuk mendorong keterlibatan siswa dalam pembelajaran termasuk kategori sedang.

5) Penguasaan materi pembelajaran

Skor indikator penguasaan materi pembelajaran adalah 132 atau 85,16%, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dalam proses belajar mengajar untuk penguasaan materi pembelajaran termasuk kategori sangat tinggi.

6) Keterampilan menulis di papan tulis

Skor indikator keterampilan menulis di papan tulis adalah 115 atau 74,19%, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dalam proses belajar mengajar untuk keterampilan menulis di papan tulis termasuk kategori tinggi.

7) Kemampuan menggunakan media dan sumber belajar

Skor indikator kemampuan menggunakan media dan sumber belajar adalah 76 atau 49,03%, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dalam proses belajar mengajar untuk kemampuan menggunakan media dan sumber belajar termasuk dalam kategori rendah.

8) Kemampuan menilai hasil belajar siswa

Skor indikator kemampuan menilai hasil belajar siswa adalah 98 atau 63,23%, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dalam proses belajar mengajar untuk kemampuan menilai hasil belajar siswa termasuk kategori sedang.

9) Keefektifan pembelajaran

Skor indikator keefektifan pembelajaran adalah 123 atau 79,35%, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dalam proses belajar mengajar untuk keefektifan pembelajaran termasuk kategori tinggi.

10) Memberikan balikan

Skor indikator memberi balikan adalah 88 atau 56,77%, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dalam proses belajar mengajar untuk memberikan balikan termasuk kategori sedang.

11) Menutup pelajaran

Skor indikator menutup pelajaran adalah 110 atau 70,97%, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dalam proses belajar mengajar untuk menutup pelajaran termasuk kategori tinggi.

12) Penampilan dalam pembelajaran

Skor indikator penampilan dalam pembelajaran adalah 130 atau 83,87%, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dalam proses belajar mengajar untuk penampilan dalam pembelajaran termasuk kategori tinggi.

Secara keseluruhan kriteria kinerja guru yang terdiri dari 12 indikator dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut.

$$\text{Skor maksimal} = 12 \times 5 \times 31 = 1860$$

$$\begin{aligned}
 \text{Skor minimal} &= 12 \times 1 \times 31 = 372 \\
 \text{Rentang} &= \text{Skor maksimal} - \text{skor minimal} \\
 &= 1860 - 372 \\
 &= 1488 \\
 \text{Panjang kelas interval} &= 1488 : 5 \\
 &= 297,6
 \end{aligned}$$

Tabel 4.3
Kriteria Keseluruhan Kinerja Guru

Interval skor	Interval %	Kriteria
$1562,4 < \text{Skor} \leq 1860,0$	$84\% < \% \leq 100\%$	Sangat tinggi
$1264,8 < \text{Skor} \leq 1562,4$	$68\% < \% \leq 84\%$	Tinggi
$967,2 < \text{Skor} \leq 1264,8$	$52\% < \% \leq 68\%$	Sedang
$669,6 < \text{Skor} \leq 967,2$	$36\% < \% \leq 52\%$	Rendah
$372,0 \leq \text{Skor} \leq 669,6$	$20\% \leq \% \leq 36\%$	Sangat rendah

Secara keseluruhan dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa kinerja guru dalam proses belajar mengajar dari 31 responden memiliki skor sebesar 1337 atau 71,88%, termasuk dalam kategori tinggi. Sedangkan pada tabel 4.4 dapat terlihat dari 31 guru terdapat 16 guru atau 51,6% mempunyai kinerja yang tinggi, sebanyak 12 guru atau 38,7% dalam kategori sedang dan hanya 3 guru atau 9,7% dalam kategori sangat tinggi.

Tabel 4.4
Gambaran frekuensi Kinerja Guru

Kriteria	f	%
Sangat tinggi	3	9.7
Tinggi	16	51.6
Sedang	12	38.7
Rendah	0	0.0
Sangat rendah	0	0.0
Jumlah	31	100

2. Gambaran Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual guru meliputi 5 indikator yaitu kemampuan verbal, kemampuan visualisasi ruang, kemampuan kuantitatif, kemampuan ingatan/informasi dan kemampuan penalaran. Gambaran hasil tes kemampuan intelektual dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.5
Gambaran Variabel Kemampuan Intelektual

Skor Nilai	Kriteria	F	%
$0 \leq \text{Nilai} \leq 25$	Sangat rendah	0	0.0
$25 < \text{Nilai} \leq 30$	Rendah	0	0.0
$30 < \text{Nilai} \leq 35$	Sedang	15	48.4
$35 < \text{Nilai} \leq 40$	Tinggi	15	48.4
$40 < \text{Nilai} \leq 50$	Sangat tinggi	1	3.2
Total		31	100

Terlihat pada tabel 4.5 terdapat 15 guru atau 48,4% memperoleh skor 36-40 dalam kategori tinggi, sebanyak 15 guru atau 48,4% memperoleh skor 31-35 dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan intelektual guru bervariasi. Rata-rata nilai kemampuan intelektual dari 31 guru tersebut sebesar 35,5 dan berada pada kategori tinggi.

3. Gambaran Motivasi Kerja Guru

Motivasi kerja guru di Sekolah-Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tenayan Raya Pekanbaru dapat dilihat dari hasil pengisian angket sebagai berikut.

Tabel 4.6
Gambaran Variabel Motivasi Kerja Guru

No	Indikator	Skor	% skor	Kriteria
1	Kebutuhan akan prestasi	256	82.58	Tinggi
2	Kebutuhan akan pengakuan	250	80.65	Tinggi
3	Pekerjaan itu sendiri	186	60.00	Sedang
4	Tanggung jawab	217	70.00	Tinggi
5	Kebutuhan untuk berkembang	203	65.48	Sedang
Total		1112	71.74	Tinggi

Setiap indikator terdiri dari dua item, sehingga kriteria yang digunakan untuk mengetahui tingkat motivasi kerja dari setiap indikator dapat dinyatakan sebagai berikut.

$$\text{Skor maksimal} = 2 \times 5 \times 31 = 310$$

$$\text{Skor minimal} = 2 \times 1 \times 31 = 62$$

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Skor maksimal} - \text{skor minimal} \\ &= 310 - 62 = 248 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Panjang kelas interval} &= 248 : 5 \\ &= 49,6 \end{aligned}$$

Tabel 4.7
Kriteria Setiap Indikator Motivasi Kerja Guru

Interval skor	Interval %	Kriteria
$260,4 < \text{Skor} \leq 310,0$	$84\% < \% \leq 100\%$	Sangat tinggi
$210,8 < \text{Skor} \leq 260,4$	$68\% < \% \leq 84\%$	Tinggi
$161,2 < \text{Skor} \leq 210,8$	$52\% < \% \leq 68\%$	Sedang
$111,6 < \text{Skor} \leq 161,2$	$36\% < \% \leq 52\%$	Rendah
$62,0 \leq \text{Skor} \leq 111,6$	$20\% \leq \% \leq 36\%$	Sangat rendah

Berdasarkan tabel 4.6 motivasi kerja guru untuk setiap indikator sebagai berikut:

1) Kebutuhan akan prestasi

Skor indikator kebutuhan akan prestasi adalah 256 atau 82,58%, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru untuk kebutuhan akan prestasi termasuk kategori tinggi.

2) Kebutuhan akan pengakuan

Skor indikator kebutuhan akan pengakuan adalah 250 atau 80,65%, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru untuk kebutuhan akan pengakuan termasuk kategori tinggi.

3) Pekerjaan itu sendiri

Skor indikator pekerjaan itu sendiri adalah 186 atau 60,00%, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru untuk pekerjaan itu sendiri termasuk kategori sedang.

4) Tanggungjawab

Skor indikator tanggungjawab adalah 217 atau 70,00%, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru untuk tanggungjawab termasuk kategori tinggi.

5) Kebutuhan untuk berkembang

Skor indikator kebutuhan untuk berkembang adalah 203 atau 65,48%, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru untuk kebutuhan dalam berkembang termasuk kategori sedang.

Secara keseluruhan kriteria motivasi kerja guru yang terdiri dari 5 indikator dapat dilihat pada tabel berikut.

$$\text{Skor maksimal} = 10 \times 5 \times 31 = 1550$$

$$\text{Skor minimal} = 10 \times 1 \times 31 = 310$$

$$\text{Rentang} = \text{Skor maksimal} - \text{skor minimal}$$

$$= 1550 - 310 = 1240$$

$$\text{Panjang kelas interval} = 1240 : 5$$

$$= 248$$

Tabel 4.8
Kriteria keseluruhan Motivasi Kerja Guru

Interval skor	Interval %	Kriteria
1302 <Skor ≤ 1550	84% < % ≤ 100%	Sangat tinggi
1054 <Skor ≤ 1302	68% < % ≤ 84%	Tinggi
806 <Skor ≤ 1054	52% < % ≤ 68%	Sedang
558 <Skor ≤ 806	36% < % ≤ 52%	Rendah
310 ≤ Skor ≤ 558	20% ≤ % ≤ 36%	Sangat rendah

Secara keseluruhan dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa motivasi kerja guru dari 31 responden memiliki skor 1112 atau 71,74% termasuk dalam kategori tinggi. Terlihat pada tabel 4.9, dari 31 responden terdapat 15 guru atau 48,4% dalam kategori sedang, 13 guru atau 41,9% dalam kategori tinggi dan hanya 3 guru atau 9,7% dalam kategori sangat tinggi.

Tabel 4.9
Gambaran Frekuensi Motivasi Kerja Guru

Kriteria	f	%
Sangat tinggi	1	9.7
Tinggi	15	41.9
Sedang	15	48.4
Rendah	0	0
Sangat rendah	0	0
Jumlah	31	100

B. Hasil Analisis Uji Syarat Regresi

Analisis regresi dalam penelitian ini untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kemampuan intelektual dan motivasi kerja terhadap kinerja guru baik secara parsial maupun simultan. Pengujian secara parsial menggunakan uji t dan secara simultan menggunakan uji F. Sebelum melakukan analisis terhadap hal tersebut, maka perlu dilakukan uji syarat regresi, yaitu uji linieritas, dan uji ekonometri.

1) Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk menguji kelinieran masing-masing variabel bebas yaitu kemampuan intelektual dan motivasi kerja dengan variabel terikat kinerja guru. Untuk menguji linieritas digunakan analisis regresi sederhana. Apabila diperoleh nilai F hitung dengan p value < 0,05, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel bebas dengan terikatnya bersifat linier.

Tabel 4.10
Hasil Uji Linieritas

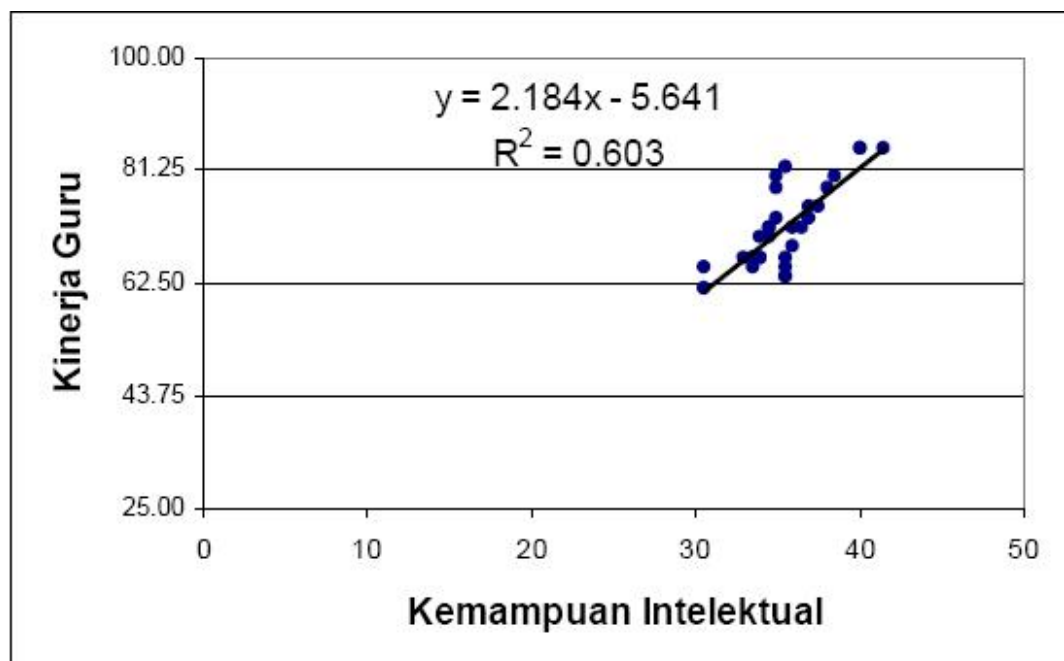
Keterangan	Uji Linieritas	
	Kemampuan intelektual	Motivasi kerja
Konstanta	-5.641	39.567
Koefisien regresi	2.184	0.450
F hitung	44.135	15.473
thitung	66.643	3.934
p value	0.000	0.000
R	0.777	0.590
R ²	0.603	0.348

Berdasarkan pada tabel 4.10 diperoleh koefisien regresi untuk variabel kemampuan intelektual sebesar 2,184 dengan konstanta -5,641, sehingga model regresi linier yang dibentuk dinyatakan dengan $Y = -5,641 + 2,184 X_1$.

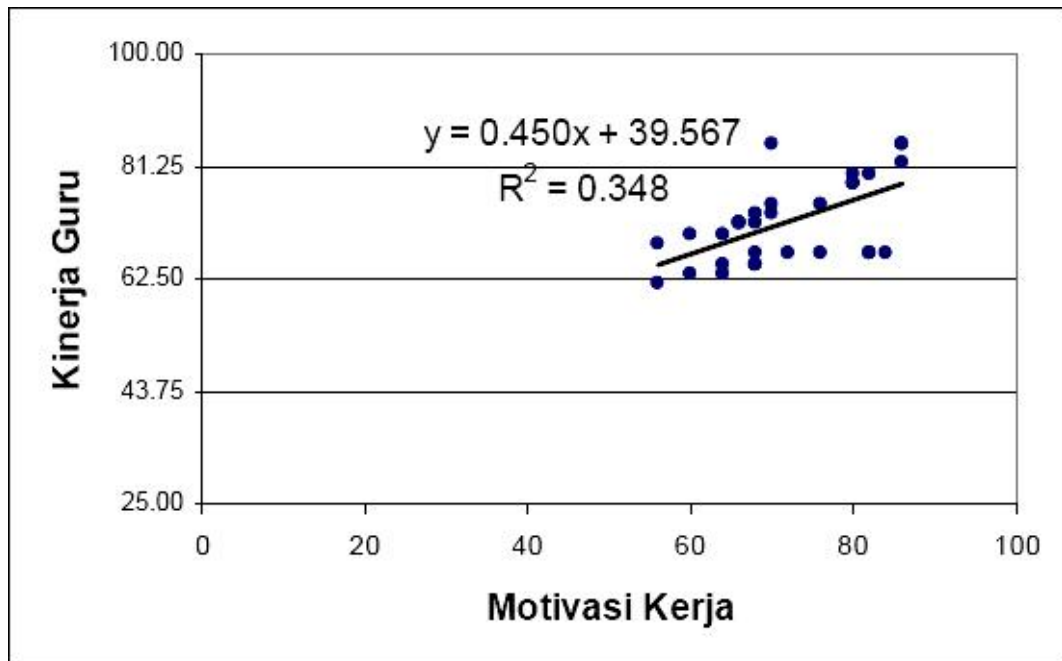
Dari tabel 4.13, uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 44,135 dengan p value sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti secara nyata hubungan kemampuan intelektual dengan kinerja guru bersifat linier. Model tersebut bersifat linier, seperti pada gambar diagram pencar 4.1.

Berdasarkan tabel 4.10 juga diperoleh koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,450 dengan konstanta 39,567, sehingga model regresi linier yang dibentuk dinyatakan dengan $Y = 39,567 + 0,450 X_2$. Dari tabel 4.13, uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 15,473 dengan p value sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti secara nyata hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru bersifat linier. Model tersebut bersifat linier, seperti pada gambar diagram pencar 4.2.

Gambar 4.1
Garis Linier Hubungan Kemampuan Intelektual terhadap Kinerja Guru



Gambar 4.2
Garis Linier Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru



2) Uji Ekonometri

Uji ekonometri meliputi uji multikolinieritas dan heteroskedastisitas. Kedua uji ini digunakan untuk mengetahui efektif tidaknya model regresi lineir berganda yang diperoleh, dalam arti tidak mengandung multikolinieritas dan juga tidak mengandung heteroskedastisitas.

a). Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dapat dilihat dari koefisien korelasi antara variabel bebas yaitu antara kemampuan intelektual dan motivasi kerja. Apabila koefisien korelasinya $> 0,8$, dapat disimpulkan bahwa model regresi mengandung multikolinieritas. Terlihat pada tabel 4.11 koefisien korelasi antara kemampuan intelektual dengan motivasi kerja sebesar 0,426 yang kurang

dari 0,8, yang berarti model tidak mengandung multikolinieritas. Selain dilihat dari koefisien korelasi ini juga didukung dari nilai VIF sebesar 1,222 di sekitar 1 yang berarti model regresi linier berganda tidak mengandung multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas terlihat seperti pada tabel 4.11 berikut.

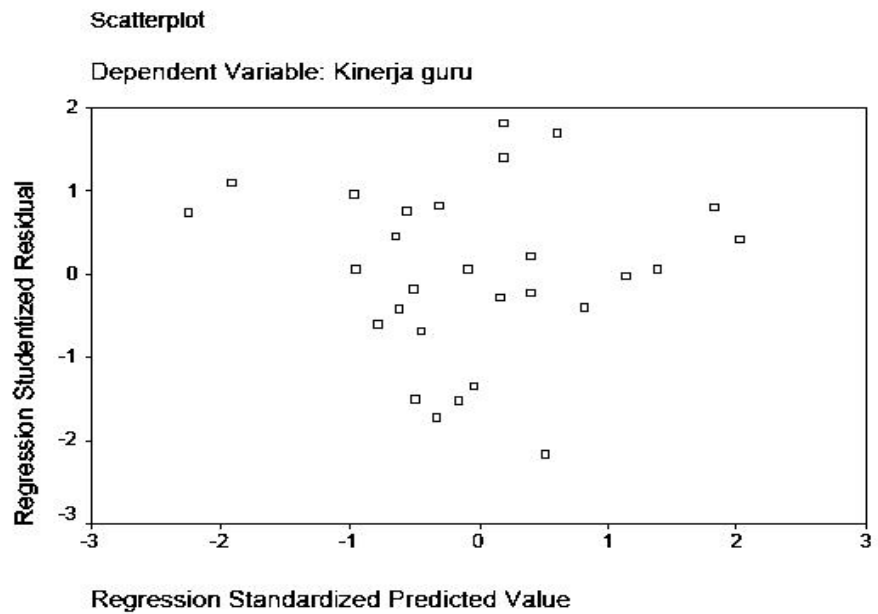
Tabel 4.11
Uji Multikolinieritas

		Kinerja Guru	Kemampuan Intelektual	Motivasi Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Guru	1.000	.777	.590
	Kemampuan Intelektual	.777	1.000	.426
	Motivasi Kerja	.590	.426	1.000
Sig. (1 – Tailed)	Kinerja Guru	-	.000	.000
	Kemampuan Intelektual	.000	-	.008
	Motivasi Kerja	.000	.008	-
N	Kinerja Guru	31	31	31
	Kemampuan Intelektual	31	31	31
	Motivasi Kerja	31	31	31

b). Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari grafik hubungan *regression standardized predicted value* dengan *regression studentized residual*. Apabila titik-titiknya menyebar tidak beraturan di atas dan di bawah nol pada sumbu Y, dapat disimpulkan bahwa model regresi ganda tidak mengandung heteroskedastisitas, seperti tampak pada gambar 4.3, yaitu titik-titik tersebar tidak teratur dan berada di atas maupun di bawah nol pada sumbu Y, yang berarti model regresi linier berganda tidak mengandung heteroskedastisitas.

Gambar 4.3
Uji Heteroskedastisitas



Selain dari gambar 4.3 dapat pula dilihat dari koefisien korelasi rank Spearman antara harga mutlak residual $|e|$ dengan standar deviasinya, yang hasilnya tercantum pada tabel 4.12 berikut.

Tabel 4.12
Hasil Uji Heteroskedastisitas

		$ e $	s
Spearman's rho	$ e $ Correlation Coefficient	1.000	.013
	Sig. (2-tailed)	-	.946
	N	31	31
s	Correlation Coefficient	.013	1.000
	Sig. (2-tailed)	.946	-
	N	.31	.31

Terlihat pada tabel 4.12 diperoleh koefisien korelasi rank Spearman antara $|e|$ dan s sebesar 0,013 dengan p value = 0,946 > 0,05, yang berarti secara

signifikan model regresi linier berganda di atas tidak mengandung heteroskedastisitas.

C. Hasil Analisis Regresi

Jika dianalisis menggunakan analisis regresi antara kemampuan intelektual dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, maka dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.13
Hasil Analisis Regresi

Keterangan	Hasil Analisis
Konstanta	-9,527
Koefisien regresi kemampuan intelektual (b_1)	1,805
Koefisien regresi motivasi kerja (b_2)	0,242
F _{hitung}	30,502
t _{hitung} kemampuan intelektual	5,481
t _{hitung} motivasi kerja	2,700
P value kemampuan intelektual	0.000
P value motivasi kerja	0,012
R	0,685
R ²	0,4692

Dari tabel 4.13 tersebut dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -9,527 + 1,805 X_1 + 0,242 X_2$$

Koefisien regresi tersebut bertanda positif (+), artinya kenaikan variabel independent akan diikuti oleh kenaikan variabel dependent. Dari persamaan regresi di atas dapat diartikan sebagai berikut:

- konstanta (a) = -9,527, artinya bahwa jika ada kemampuan intelektual dan motivasi kerja maka kinerja guru (Y) adalah -9,527.

- Koefisien regresi (b_1) = 1,805, artinya jika kemampuan intelektual guru (X_1) skornya naik 1 satuan sementara faktor motivasi kerja (X_2) tetap maka kinerja guru (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 1,805.
- Koefisien regresi (b_2) = 0,242, artinya jika motivasi kerja guru (X_2) skornya naik 1 satuan sementara faktor kemampuan intelektual (X_1) tetap maka kinerja guru (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,242.

Selanjutnya untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kemampuan intelektual dan motivasi kerja terhadap kinerja guru baik secara parsial maupun simultan, maka digunakan uji t dan uji f. Pengujian secara parsial menggunakan uji t dan secara simultan menggunakan uji F.

1) Uji Parsial

Berdasarkan tabel 4.15 diperoleh koefisien regresi untuk kemampuan intelektual sebesar 1,805 yang diuji kebermaknaannya menggunakan uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 5,481 dengan p value = 0,000. Pada taraf signifikansi 5% dengan $dk = 31 - 2 - 1 = 28$ diperoleh $t_{tabel} = 2,05$. Nilai $t_{hitung} = 5,481 > t_{tabel} = 2,05$ dan p value < 0,05 yang berarti secara parsial ada pengaruh kemampuan intelektual terhadap kinerja guru.

Koefisien regresi untuk motivasi kerja sebesar 0,242 yang diuji kebermaknaannya menggunakan uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 2,700 dengan p value = 0,012. Pada taraf signifikansi 5% dengan $dk = 31 - 2 - 1 = 28$ diperoleh $t_{tabel} = 2,05$. Nilai $t_{hitung} = 2,700 > t_{tabel} = 2,05$ dan p value < 0,05 yang berarti secara parsial ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Dari tabel 4.15 juga

diperoleh konstanta sebesar -9,527, sehingga model regresi untuk menyatakan pengaruh kemampuan intelektual dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dinyatakan dengan persamaan:

$$Y = -9,527 + 1,805X_1 + 0,242 X_2$$

Model tersebut berarti setiap terjadi kenaikan satu satuan kemampuan intelektual akan diikuti kenaikan kinerja guru sebesar 1,805 apabila motivasi kerja dikontrol dan setiap terjadi kenaikan satu satuan motivasi kerja akan diikuti kenaikan kinerja guru sebesar 0,242 apabila kemampuan intelektual dikontrol. Secara umum menunjukkan bahwa kemampuan intelektual dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru, artinya semakin tinggi kemampuan intelektual dan motivasi kerja akan diikuti pula kenaikan kinerja guru.

2). Uji Simultan

Uji Simultan ini digunakan untuk menguji kebermaknaan pengaruh kemampuan intelektual dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4.15 diperoleh F_{hitung} sebesar 30,502 dengan p value sebesar $0,000 < 0,05$. Pada taraf signifikansi 5% dengan $dk_1 = 2$ dan $dk_2 = 28$ diperoleh $F_{tabel} = 3,34$. Nilai $F_{hitung} = 30,502 > F_{tabel} = 3,34$ dan p value $= 0,000 < 0,05$.

Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara signifikan ada pengaruh kemampuan intelektual dan motivasi kerja terhadap kinerja guru agama di Sekolah-Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tenayan Raya Pekanbaru.

3). Besarnya Pengaruh

Untuk mengetahui besarnya pengaruh kemampuan intelektual dan motivasi kerja terhadap kinerja guru baik secara parsial maupun secara simultan dapat dilihat dari koefisien determinasi pada tabel berikut.

Tabel 4.14
Koefisien Determinasi secara Parsial dan Simultan

No	Sumbangan	R	r^2
1	Kemampuan intelektual	0.719	0.5176
2	Motivasi kerja	0.455	0.2066
3	Simultan	0.685	0.4692

Dari hasil koefisien determinasi pada tabel 4.14, terlihat bahwa sumbangan kemampuan intelektual terhadap kinerja guru apabila motivasi kerja dikontrol sebesar 51,76%, sedangkan sumbangan motivasi kerja terhadap kinerja guru apabila kemampuan intelektual dikontrol sebesar 20,66%. Terlihat bahwa pengaruh kemampuan intelektual lebih besar daripada motivasi kerja. Secara simultan pengaruh keduanya mencapai 46,92%, yang berarti masih 53,08% kinerja guru dipengaruhi oleh faktor di luar kemampuan intelektual dan motivasi kerja.

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan uji pengaruh kemampuan intelektual dan motivasi kerja terhadap kinerja guru secara simultan menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru mata diklat produktif penjualan dalam proses belajar mengajar di Sekolah-Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tenayan Raya Pekanbaru.

Bentuk persamaan yang menggambarkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini adalah $Y = -9,527 + 1,805X_1 + 0,242X_2$. Berdasarkan persamaan regresi ganda yang diperoleh koefisien regresi b_1 , b_2 , bertanda positif maka menunjukkan bahwa bentuk pengaruhnya adalah positif, yang artinya jika variabel kemampuan intelektual dan motivasi kerja ditingkatkan secara bersama-sama sebesar satu unit, maka kinerja guru akan meningkat sebesar $1,805 + 0,242$ pada konstanta $-9,527$ dan sebaliknya jika variabel kemampuan intelektual dan motivasi kerja menurun secara bersama-sama sebesar satu unit, maka kinerja guru akan menurun sebesar $1,805 + 0,242$ pada konstanta $-9,527$.

1. Kinerja Guru

Berdasarkan data penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru agama di Sekolah-Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tenayan Raya Pekanbaru secara keseluruhan dalam kategori tinggi. Hanya pada indikator kemampuan menggunakan media dan sumber belajar dalam kategori rendah. Berdasarkan tuntutan kurikulum 2004 untuk mata diklat produktif penjualan, pemberian teori 30% dan praktek 70%, namun ternyata guru pada umumnya masih terpaku pada penguasaan materi semata, sebagian guru juga masih gagap teknologi terutama yang berkaitan dengan penggunaan teknologi sebagai media pembelajaran dan guru belum mampu mengimplementasikan teori yang ada dengan kondisi di lapangan. Pihak sekolah sendiri juga belum mampu mencukupi semua kebutuhan praktek tersebut.

Dari penemuan tersebut maka perlu diupayakan adanya peningkatan kemampuan guru dalam menggunakan media dan sumber pembelajaran,

misalnya adanya pembelajaran khusus guru dalam penguasaan teknologi dan hubungan baik dengan dunia luar, seperti menjalin kerja sama dengan Majelis Ulama Indonesia (MUI) atau lembaga dakwah lainnya (misalnya MDI, IKMI, IKADI, dan lainnya) menjadi nara sumber dalam pembelajaran, sehingga pembelajaran tidak monoton dan bertambah wawasannya. Di samping itu, guru harus kreatif untuk bisa mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditentukan. Melihat kenyataan di atas guru sangat perlu meningkatkan pengetahuan, pengalaman dan pemahaman tentang media dan sumber pembelajaran, sehingga ketika melaksanakan proses belajar mengajar di kelas guru dapat menggunakan media dan sumber pembelajaran dengan baik.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada dasarnya kinerja guru sudah sesuai dengan standar alat penilaian kompetensi guru (APKG) seperti yang diharapkan, hanya berkaitan dengan media dan sumber belajar yang perlu ditingkatkan, sebab dengan media dan sumber belajar yang baik akan dapat menciptakan pembelajaran yang efektif dan efisien. Menurut Hamalik,¹ media dan sumber belajar adalah semua alat yang dapat digunakan untuk membantu siswa melakukan perbuatan belajar, sehingga kegiatan belajar menjadi lebih efektif dan efisien.

2. Kemampuan intelektual

Berdasarkan hasil penelitian pada guru agama di Sekolah-Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tenayan Raya Pekanbaru memiliki kemampuan intelektual dengan kategori sangat tinggi 3,2%, tinggi 48,4%, dan sedang 48,4%, atau rata-

¹ Umar Hamalik, *Kurikulum dan Pembelajaran*. (Bandung: Bumi Aksara, 2001), hlm. 51.

rata skornya 35,5 yang berarti pada umumnya kemampuan intelektual guru agama tersebut dalam kategori tinggi. Kemampuan intelektual meliputi aspek kemampuan verbal, kemampuan visualisasi ruang, kemampuan kuantitatif, kemampuan penalaran induktif dan deduktif, dan kemampuan memory/ingatan.

Dengan kemampuan intelektual guru yang baik akan dapat menciptakan suatu proses belajar mengajar yang efektif, karena dengan kemampuan intelektualnya, selain mempunyai kedalaman materi yang diajarkan juga mempunyai wawasan yang lebih luas tentang dunia di sekitarnya. Siswa akan merasa senang mengikuti apa yang diajarkan karena guru dianggap mampu mentransfer pengetahuannya dengan baik. Menurut Suparno, sikap seorang intelektual yaitu terus belajar, berfikir rasional, kritis dan bebas, mengembangkan angan-angan (cita-cita), aktif mencari, kreatif dan inisiatif, berani bertindak dan bertanggungjawab, pembela kebenaran dan keadilan.²

3. Motivasi kerja

Dari hasil penelitian terungkap bahwa motivasi kerja guru agama di Sekolah-Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tenayan Raya Pekanbaru pada umumnya dalam kategori tinggi. Hanya pada indikator pekerjaan itu sendiri dan kebutuhan untuk berkembang dalam kategori sedang. Hal ini dapat di pahami untuk indikator pekerjaan itu sendiri karena masih adanya ketidaksesuaian antara pekerjaan dengan pendidikan. Dari hasil observasi pendahuluan sebanyak 16,1% dari lulusan non kependidikan dan 45,2% lulusan pendidikan agama. Di samping itu sebagian guru menyatakan bahwa menjadi guru bukan karena keinginan dan

² Paul Suparno, *Guru Demokrasi Di Era Reformasi Pendidikan*. (Jakarta: PT Gramedia, 2003), hlm.

cita-cita mereka, tetapi karena kebetulan dan faktor lain. Sedangkan indikator kebutuhan untuk berkembang belum optimal karena untuk melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi menggunakan biaya sendiri, kecuali untuk sekedar penataran guru sudah didanai.

Oleh karena itu perlu upaya-upaya konkrit untuk lebih meningkatkan motivasi kerja guru terutama berkaitan dengan kebutuhan untuk berkembang. Pihak Diknas dapat lebih mengupayakan dana-dana untuk penelitian bagi guru sebagai media pengembangan karier. Menurut Anoraga,³ orang yang kerja dengan motivasi tinggi adalah orang yang merasa senang dan mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya. Ia akan lebih berusaha untuk memperoleh hasil maksimal dengan semangat yang tinggi, serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya.

4. Pengaruh kemampuan intelektual terhadap kinerja guru agama di Sekolah-Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tenayan Raya Pekanbaru.

Hasil pengujian hipotesis didapat bahwa ada pengaruh positif yang signifikan kemampuan intelektual terhadap kinerja guru agama di Sekolah-Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tenayan Raya Pekanbaru dan besarnya pengaruh adalah 51,76% dengan $p = 0,000$. Sejalan dengan pendapat Keitner Robert dan Kinicki Angelo (2000:187), prestasi atau kinerja tergantung pada kombinasi yang tepat dari usaha, kemampuan dan keterampilan.

Hal ini berarti bahwa kemampuan intelektual dapat mempengaruhi kinerja guru. Jika guru mempunyai kemampuan intelektual yang tinggi ia akan lebih mudah menyelesaikan permasalahan dalam bekerja, lebih cepat mengembangkan

³ Panji Anoraga, *Psikologi Kerja*. (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2001), hlm. 37,

kemampuan diri dan akhirnya akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, sebaliknya jika kemampuan intelektual rendah maka kinerjanya juga akan menurun. Berdasarkan data yang diperoleh secara keseluruhan kemampuan intelektual guru tinggi. Hal ini berpengaruh pada kinerja guru yang baik pula.

5. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru agama di Sekolah-Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tenayan Raya Pekanbaru.

Dari hasil penelitian didapat bahwa ada pengaruh positif yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru agama di Sekolah-Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tenayan Raya Pekanbaru dan besarnya pengaruh adalah 20,66% dengan $p = 0,012$. Hal ini dapat dipahami karena jika guru memiliki motivasi kerja yang tinggi maka jelas dia akan berupaya secara maksimal dalam setiap pelaksanaan tugas dan tanggungjawabnya sebagai guru, sebaliknya jika guru memiliki motivasi kerja yang rendah mereka cenderung akan bermalas-malasan bekerja, sehingga akan menunjukkan kinerja yang rendah.

Seperti yang dikemukakan Anoraga (2001:35), bahwa kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecil prestasinya. Dari data penelitian terlihat bahwa secara keseluruhan motivasi kerja guru tinggi. Tingginya motivasi kerja guru dalam bekerja memberikan dampak yang positif terhadap kinerja mereka. Jika dibandingkan kemampuan intelektualnya, ternyata pengaruh motivasi kerja ini lebih rendah daripada kemampuan intelektual terhadap kinerjanya. Hal ini terkait dengan pekerjaan profesi guru membutuhkan kemampuan intelektual dan pemahaman materi yang baik, selanjutnya perlu didukung dengan motivasi kerja yang baik.

Berdasarkan analisis data, maka dapat dikatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja guru, dengan demikian untuk meningkatkan kinerja guru maka perlu adanya peningkatan motivasi kerja dari dalam diri guru sendiri maupun dari luar, termasuk kepala sekolah sebagai pembinaan dan penilaian kinerja guru.

6. Pengaruh kemampuan intelektual dan motivasi kerja terhadap kinerja guru agama di Sekolah-Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tenayan Raya Pekanbaru.

Dari hasil pengujian hipotesis didapatkan bahwa ada pengaruh positif antara kemampuan intelektual dan motivasi kerja terhadap kinerja guru agama di Sekolah-Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tenayan Raya Pekanbaru dan besarnya pengaruh 46,92% dengan $p = 0,000$. Hal ini berarti bahwa kemampuan intelektual dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja guru, jika guru memiliki kemampuan intelektual yang tinggi diikuti motivasi kerja tinggi maka kinerja guru juga tinggi, dan sebaliknya.

Sejalan dengan pendapat Sedarmayanti,⁴ prestasi kerja atau prestasi kerja yang baik dapat dipengaruhi oleh *ability* (kecakapan/kemampuan) dan *motivation* (motivasi), kemampuan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kemampuan tidak akan menghasilkan keluaran yang tinggi. Sedangkan faktor-faktor yang terkait dalam kinerja menurut Anoraga,⁵ meliputi : (1). Motivasi seseorang dalam memasuki pekerjaan; (2). Aspirasi atau cara pandang seseorang terhadap pekerjaan; (3). Lingkungan kerja; (4). Ketenangan dan semangat kerja; (5). Tugas atau jabatan sesuai dengan kemampuan dan minatnya; (6). Kesempatan untuk

⁴ Sedarmayanti, *SDM dan Produktivitas Kerja*. (Bandung: Mandar Maju, 2001), hlm. 22

⁵ Panji Anoraga, *Op. Cit*, hlm. 14

berpikir; (7). Keamanan dan kenyamanan bekerja; (8). Rekan kerja; (9). Kompensasi gaji atau imbalan; (10). Kepribadian dan kehidupan seseorang.

Untuk meningkatkan kinerja guru, maka perlu ditingkatkan kemampuan intelektual dan motivasi kerja guru, sehingga guru dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil beberapa simpulan:

1. Sebagian besar kinerja guru agama di Sekolah-Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Tenayan Raya Pekanbaru dalam proses belajar mengajar dalam kategori tinggi, namun kemampuan guru dalam menggunakan sumber dan media pembelajaran masih dalam kategori rendah. Hal ini disebabkan karena kemampuan guru menggunakan sumber dan media pembelajaran belum optimal dan belum lengkapnya sumber dan media pembelajaran yang disediakan oleh sekolah.
2. Kemampuan intelektual guru Agama Islam di Sekolah-Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Tenayan Raya Pekanbaru dalam kategori tinggi. Kemampuan intelektual ini secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja guru sebesar 51,76%. Semakin tinggi kemampuan intelektual akan diikuti dengan peningkatan kinerja guru dalam proses belajar mengajar.
3. Motivasi kerja guru agama di Sekolah-Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Tenayan Raya Pekanbaru dalam kategori tinggi. Motivasi kerja ini secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja guru sebesar 20,66%. Semakin tinggi motivasi kerja guru akan diikuti dengan peningkatan kinerja guru dalam proses belajar mengajar.

4. Kemampuan intelektual dan motivasi kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja guru yaitu sebesar 46,92%. Dengan adanya kemampuan intelektual yang tinggi dan didukung dengan motivasi kerja yang tinggi maka berdampak positif terhadap kinerja guru dalam proses belajar mengajar.

B. Saran

1. Perlu adanya peningkatan kemampuan guru dalam menggunakan sumber dan media pembelajaran melalui pelatihan bagi guru agama di Sekolah-Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Tenayan Raya Pekanbaru oleh pihak sekolah maupun diknas.
2. Untuk beberapa sekolah perlu diupayakan perbaikan dan melengkapi sumber dan media belajar yang telah ada
3. Sekolah dan guru lebih luas menjalin kerja sama dengan pihak dunia usaha dan industri untuk memberikan informasi tentang perkembangan dunia usaha yang sebenarnya, serta menjadi nara sumber pembelajaran bagi siswa.
4. Untuk meningkatkan kemampuan intelektual dan motivasi kerja guru terutama untuk kebutuhan kemajuan/berkembang, pihak diknas selain memberikan peluang untuk pendidikan lebih lanjut juga memberikan beasiswa untuk program penyetaraan.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 2000. *Analisis Regresi: Teori, Kasus dan Solusi*, Yogyakarta: BPFE.
- Amirullah, dan Hanafi, Rindyah. 2002. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Anoraga, Pandji. 1998. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Bafadal, Ibrahim. 2003. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. Jakarta. PT Rineka Cipta.
- Danim, Sudarman. 2003. *Agenda Pembaharuan Sistem Pendidikan*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Depdikbud. 2000. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Fattah, Nanang. 2003. *Landasan Kependidikan*. Bandung: PT Remaja Rodaskarya.
- Gardener, Howard. 2004. *Teori Inteligensi Ganda Dan Aplikasinya Di Sekolah*. Yogyakarta: Kanisius.
- Garis-Garis Besar Program Pendidikan dan pelatihan Produktif. 1999. Jakarta. Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.
- Hamalik, Umar. 1994. *Kurikulum dan Pembelajaran*. Bandung: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Organisasi Dan Motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Iskandar, Yul. 2003. *Test Potensi Akademik (TPA)*. Jakarta: Dharma Graha Group.
- . 2004. *Soal-Soal Inteligensi Test*. Jakarta: Dharma Graha Group.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. 2002. *Manajemen SDM*. Jakarta: Salemba Empat.
- Munzert, Alfrend W. 2000. *Tes IQ*. Jakarta: Ketindo.
- Nazir, Moh. 1999. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Putra.
- Purwanto, Ngelim. 2003. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Riduwan. 2003. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi Jilid I*. Yogyakarta: Aditya Media.
- Sedarmayanti. 2001. *SDM dan Produktivitas Kerja*. bandung: Mandar Maju.
- Siswanto, Bedjo. 1990. *Manajemen Modern (Konsep dan Aplikasi)*. Bandung: Sinar Baru.
- Soekartawi. 1995. *Meningkatkan Efektifitas Mengajar*. Jakarta: PT Dunia Pustaka Jaya.
- Soeparwoto, dkk. 2005. *psikologi Perkembangan*. Semarang. UPT MKK UNNES.
- Standar Kompetensi Guru Sekolah Menengah Atas*. 2004. Jakarta. Depdiknas.

- Sudjana. 2002. *Metode Statistik*. Bandung: Transito.
- Sudjana, Nana. 2004. *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Sunarto dan Hartono Agung. 1998. *Perkembangan Peserta Didik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Suparno, Paul. 2003. *Guru Demokrasi Di Era Reformasi Pendidikan*. Jakarta: PT Gramedia.
- Supeno, hadi. 1995. *Potret Guru*. Jakarta. Pustaka Sinar harapan.
- Syaukani. 2002. *Titik Temu Dalam Dunia Pendidikan*. Jakarta: PRAJA.
- Tilaar, H A R. 2002. *Pendidikan Untuk Masyarakat Indonesia Baru*. Jakarta: Grasindo.
- Uzer, Moh Usman. 2005. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Winardi. 2002. *Motivasi Dan Permotivasi Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.